

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika, N. B. D., Subianto, M. F. A., & Wahjono, S. I. (2025). Manajemen Konflik Internal dalam Organisasi Studi Kasus pada PT. Ruyung Karya Mandiri. *Journal of Innovative & Creativity*, 5(2), 1–10.
- Ardiansyah, F., Sanaba, H. F., Apriliani, M., & Mangean, A. (2024). Peran Konflik Organisasi dalam Memediasi Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan terhadap Perubahan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 20(2), 189–197.
- Artini, D. A. O. M. S. (2022). *Manajemen Konflik*. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15427/Manajemen-Konflik.html>
- Aulia, R. F., Nasution, M. S. A., & Imsar. (2025). Analisis Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah Organisasi di PTPN IV Regional III Palmco Kebun Terantam (Studi Kasus: Pekerja Pemanen Sawit). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan*, 11(2), 375–388.
- Benjamin, Rochana, E., Fatimaningsih, E., & Mulyaningsih, H. (2017). *Manajemen Konflik* (M. Nizar (ed.)). CV Anugrah Utama Raharja.
- Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura, dan P. (2024). *Statistik Kelapa Sawit Indonesia Indonesian Oil Palm Statistics 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Dzikrillah, A. Z., & Azhmy, M. F. (2024). Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nauli Sawit Medan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3 (5), 572–577.
- Ginting, C. S. B., Hutabarat, S., & Yusri, J. (2022). Pengaruh Premi Panen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Panen di PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. *Jurnal Agribisnis Unisi*, 11(2), 54–64.
- Gulo, A. R. B., Silitonga, E., & Saragih, M. (2020). Integrating dan Obliging Sebagai Gaya Manajemen Konflik dalam Mengurangi Stres Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(2), 242–249.
- Ilham, & Suhendra. (2024). *Teori Organisasi*. Widina Media Utama.
- Lestari, A. D. (2017). Gaya Manajemen Konflik pada PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau. *Jurnal Bisma*, 2(3), 631–642.
- Lubis, F. A., Dibisono, M. Y., Parinduri, S., & Maulana, I. (2025). Pengaruh Premi Panen terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Kebun Kanopan Ulu PT. Mp Leidong West Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 9(3), 984–992.
- Mustamin. (2016). Studi Konflik Sosial di Desa Bugis dan Parangina Kecamatan Sape Kabupaten Bima Tahun 2014. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 2(2),

185–205.

- Naamy, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar & Aplikasinya*. Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah LP2M UIN Mataram.
- Nugraha, W. (2023). Konflik Perkebunan Kelapa Sawit antara PT Roempoen Enam Bersaudara dengan Masyarakat dalam Mendukung Keamanan Wilayah. *Indonesian Journal of Social Development*, 1(1), 1–7.
- Ramadhani, A. I., Putri, D., Kusuma, H. P., Risqi, M., Putri, T. N., & Mu'alimin. (2025). Teori Manajemen Konflik. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 116–124.
- Rokhim, R., Lubis, A. W., Yonathan, A. D., & Benaldi, R. A. (2020). Conflict Resolution Management to Support Sustainable Palm Oil Production. *E3S Web of Conferences*, 211.
- Rozaq, A., Hamdani, Y., Putrilhiya, E., & Liani, N. (2024). Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 1(4), 228–235.
- Safitri, R., Burhan, O. K., & Zulkarnain. (2013). Gaya Manajemen Konflik dan Kepribadian. *Jurnal Psikologia*, 8(2), 39–49.
- Solehudin, Anwar, H. M., Fahrizal, H. M., Asmarany, A. I., Cholid, N., Kutoyo, M. S., Werdiningsih, R., Liana, E., Marlita, D., & Deni, A. (2023). MANAJEMEN KONFLIK ORGANISASI. In *Yayasan Cendikia Mulia Mandiri*.
- Sumartono. (2019). Dinamika Perubahan Sosial dalam Teori Konflik - repo_unes. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5.
- Tidajoh, M. G., Areros, W. A., & Tarore, H. S. (2017). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 79–85.
- Tualeka, M. W. N. (2017). Teori Konflik Sosiologi Klasik Dan Modern. *Jurnal Al-Hikmah*, 3(1), 32–48.
- Ubaidi, M. A., Sari, R., Sakdiyahi, H., Jinan, N. J., & Mu'alimin, M. (2024). Sumber Gejala dan Penyebab Konflik. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 273–286.
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 95–102. <https://doi.org/10.55681/NUSRA.V5I1.1856>

KUESIONER PENELITIAN

Wawancara untuk Pihak Manajemen Perusahaan

Tujuan: Menggali informasi mendalam mengenai identifikasi konflik internal, pemetaan dampak (destruktif vs konstruktif), serta mekanisme manajemen yang digunakan untuk mengubah konflik menjadi hasil yang positif.

A. Pembuka & Persepsi Umum

1. Bisa dijelaskan secara singkat peran utama Anda di perusahaan, khususnya sejauh mana keterlibatan Anda dalam mengelola SDM dan dinamika internal tim?

2. Secara umum, bagaimana perusahaan memandang perbedaan pendapat di antara karyawan? Apakah dianggap sebagai gangguan yang harus diredam atau peluang untuk perbaikan?

B. Identifikasi Konflik Internal

3. Bentuk konflik internal apa yang paling sering muncul di lingkungan kerja saat ini? (Misalnya: ketegangan antar-pribadi, perselisihan antar-divisi, atau ketidaksesuaian antara karyawan dan atasan).

4. Menurut pengamatan manajemen, apa faktor utama yang paling sering memicu konflik tersebut? Apakah lebih karena faktor komunikasi, kesenjangan target kerja, ketidakjelasan aturan, atau lainnya?

C. Pemetaan Dampak Konflik (Destruktif vs Konstruktif)

5. Ketika konflik internal tidak tertangani dengan baik, kerugian konkret apa yang paling dirasakan perusahaan, baik dari sisi operasional maupun psikologis karyawan?

6. Sebelum ditangani secara formal, apakah Anda pernah melihat sisi positif dari munculnya sebuah konflik? (Misalnya: terungkapnya kesalahan prosedur yang selama ini tersembunyi).

D. Mekanisme Manajemen Konflik

7. Saat mendeteksi konflik yang merusak (destruktif), prosedur formal atau langkah taktis apa yang segera diambil manajemen untuk mengendalikan situasi?

8. Strategi apa yang Anda gunakan untuk mengubah situasi "saling menyalahkan" menjadi "saling memperbaiki"?

9. Di antara gaya penyelesaian konflik berikut, mana yang paling efektif Anda terapkan untuk mengubah konflik menjadi produktif?

- a. Kompetisi (Tegas memaksakan aturan)
- b. Kolaborasi (Mencari solusi memuaskan kedua pihak)
- c. Kompromi (Jalan tengah)

d. Akomodasi/Menghindar (Meredam suasana)

Alasannya?

E. Hasil Akhir: Konflik Konstruktif

10. Setelah langkah manajemen diterapkan, perubahan positif konkret apa yang biasanya lahir dari konflik tersebut? (Misalnya: lahirnya SOP baru yang lebih efisien, inovasi cara kerja, kohesi tim yang lebih kuat, atau lainnya).

11. Bagaimana konflik yang telah dikelola dengan baik mempengaruhi budaya komunikasi perusahaan dalam jangka panjang? Apakah karyawan menjadi lebih terbuka atau justru lebih berhati-hati?

F. Penutup & Pembelajaran

12. Berdasarkan pengalaman Anda, apa kunci keberhasilan utama agar konflik internal tidak berujung perpecahan, melainkan menjadi pemicu kemajuan perusahaan?

13. (Tambahan) Adakah hal lain terkait dinamika internal perusahaan yang penting untuk kami ketahui namun belum dibahas?

Terima kasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan informasi.

Wawancara untuk Pihak Karyawan (Perwakilan Divisi/Buruh)

Tujuan: Menggali informasi dari perspektif pengalaman langsung (lived experience). Pertanyaan difokuskan pada dinamika kerja sehari-hari, persepsi terhadap keadilan, dan efektivitas mekanisme penyelesaian konflik dari sudut pandang bawahan.

A. Pembuka dan Persepsi Umum

1. Sudah berapa lama Anda bekerja di sini dan apa tanggung jawab utama yang Anda kerjakan sehari-hari?

2. Secara umum, bagaimana Anda menggambarkan suasana kerja di tim Anda? Apakah budaya kerjanya cenderung saling mendukung (kolaboratif) atau justru sangat kompetitif (bersaing ketat)?

B. Identifikasi Konflik Internal

3. Konflik seperti apa yang paling sering muncul di lingkungan kerja Anda?

4. Menurut pengamatan Anda, faktor apa yang menjadi pemicu utama timbulnya konflik tersebut?

C. Pemetaan Dampak (Destruktif vs Konstruktif)

5. Apa dampak negatif atau kerugian yang Anda rasakan saat konflik sedang memanas? Apakah hal tersebut mengganggu fokus kerja, menurunkan motivasi, menghambat penyelesaian tugas, atau lainnya?

6. Sebelum konflik diselesaikan, apakah Anda melihat adanya sisi positif dari perdebatan yang terjadi? (Misal: Munculnya ide-ide baru karena adu argument, masalah tersembunyi menjadi terlihat, atau lainnya?)

D. Evaluasi Manajemen Konflik

7. Siapa yang biasanya turun tangan untuk menengahi konflik tersebut? Bagaimana cara atasan atau manajemen menyelesaikannya? (Apakah melalui diskusi terbuka/musyawarah, atau atasan langsung mengambil keputusan sepihak?)

8. Apakah cara penyelesaian tersebut efektif meredakan ketegangan dan mengembalikan suasana kerja menjadi kondusif? Jelaskan alasannya.

E. Hasil Akhir (Transformasi ke Konflik Konstruktif)

9. Setelah manajemen/atasan turun tangan, perubahan positif apa yang Anda rasakan? Apakah hubungan antar karyawan membaik atau sistem kerja menjadi lebih efisien?

10. Pelajaran penting apa yang diperoleh tim Anda setelah berhasil melewati konflik tersebut? Apakah tim menjadi lebih solid atau lebih siap

menghadapi masalah serupa di masa depan?

F. Penutup

11. Apa harapan Anda ke depannya agar penanganan konflik di perusahaan ini menjadi lebih baik dan lebih adil?

12. Apakah ada hal lain terkait konflik dan suasana kerja yang belum tanyakan namun penting untuk disampaikan?

Terima kasih banyak atas waktu dan cerita yang Bapak/Ibu bagikan.

LAMPIRAN

DOKUMENTASI PENELITIAN

Karyawan Manajemen Perusahaan



Karyawan Admin Estate



Karyawan Panen



Karyawan Pemupukan Manual



Karyawan Pruning



Karyawan Semprot CPT *Chemist*



**MATRIKS OLAH DATA
MANAJEMEN PERUSAHAAN**

Sub Judul	Jawaban Responden
A. Pembuka & Persepsi Umum	
Peran Utama & Keterlibatan SDM	1. Kepemimpinan Strategis (Level Manajer): Berfokus pada perencanaan makro, alokasi sumber daya lintas divisi, dan bertindak sebagai arbiter terakhir untuk konflik kebijakan, bertujuan membangun budaya kerja proaktif.
	2. Jembatan Taktis (Level Asisten Kepala): Berperan mengkoordinasikan implementasi rencana kerja, memvalidasi data lapangan, dan mendeteksi dini ketegangan antar-divisi sebelum membesar.
	3. Penjaga Administrasi (Level KTU): Menjembatani kebutuhan kecepatan operasional lapangan dengan ketepatan administrasi kantor, memastikan akurasi data penggajian dan logistik.
	4. Eksekusi Operasional (Level Asisten Divisi): Bertanggung jawab langsung atas target harian, menyeimbangkan tekanan target dengan standar kualitas, dan memediasi konflik vertikal dengan mandor.
	5. Supervisi Langsung (Level Mandor): Mengelola dinamika interpersonal pemanen secara real-time, membagi tugas fisik, dan menegakkan disiplin di garis depan.
Pandangan Terhadap Perbedaan Pendapat	1. Peluang Perbaikan Sistem: Perbedaan pendapat dipandang positif sebagai sinyal adanya ketidakselarasan antara kebijakan pusat dan realitas lapangan, membuka peluang revisi SOP.
	2. Indikator Komunikasi yang Ambigu: Dianggap sebagai tanda bahwa instruksi atau target tidak terkomunikasikan dengan jelas, memicu perlunya klarifikasi prosedur.
	3. Media Transfer Pengetahuan: Menjadi wadah diskusi produktif antara staf junior (teknis baru) dan staf senior (pengalaman praktis) untuk menemukan metode kerja terbaik.
	4. Mekanisme Feedback Keadilan: Bagi level bawah, perbedaan pendapat sering kali merupakan protes yang mengungkap ketidakadilan dalam pembagian beban kerja atau insentif.
B. Identifikasi Konflik Internal	
Bentuk Konflik Dominan	1. Konflik Alokasi Sumber Daya (Antar-Divisi): Perselisihan struktural antar-divisi mengenai penggunaan aset bersama (kendaraan, alat berat) dan

	<p>realokasi tenaga kerja mendadak yang mengganggu target masing-masing divisi.</p> <p>2. Konflik Lintas Fungsi (Lapangan vs Kantor): Ketegangan antara tim operasional yang memprioritaskan kecepatan kerja fisik dengan tim administrasi yang menuntut kepatuhan data dan prosedur pelaporan.</p> <p>3. Konflik Vertikal (Kualitas vs Kuantitas): Ketidaksesuaian antara atasan (Asisten) yang menegakkan SOP kualitas dengan bawahan (Mandor/Pekerja) yang tertekan mengejar target kuantitas (tonase).</p> <p>4. Konflik Interpersonal Horizontal: Gesekan antar-pekerja atau antar-mandor yang dipicu oleh kompetisi insentif, perebutan lahan kerja (blok panen), dan tuduhan kecurangan hasil kerja.</p>
Faktor Pemicu Utama	<p>1. Kesenjangan Target Kerja: Target produksi yang agresif atau tidak realistis di tengah penurunan produktivitas biologis memaksa pekerja mengabaikan SOP, memicu konflik dengan pengawas.</p> <p>2. Distorsi Komunikasi Vertikal: Terjadinya perubahan makna atau hilangnya detail instruksi saat diturunkan dari manajemen puncak ke level operasional, menyebabkan perbedaan interpretasi.</p> <p>3. Ketidakjelasan Aturan (Area Abu-abu): Ketiadaan prosedur spesifik untuk kondisi non-standar (misal: cuaca ekstrem) memicu interpretasi subjektif yang bertentangan.</p> <p>4. Resistensi Budaya & Perubahan: Penolakan psikologis dari pekerja senior terhadap metode baru yang diperkenalkan staf muda, serta persepsi bahwa administrasi mempersulit kerja lapangan.</p>
C. Pemetaan Dampak Konflik	
Kerugian Konkret (Dampak Destruktif)	<p>1. Penurunan Kualitas dan Inefisiensi: Sabotase kerja minor, penurunan kualitas hasil panen (TBS), dan keterlambatan operasional akibat kurangnya kooperasi tim.</p> <p>2. Gangguan Perencanaan Jangka Panjang: Konflik perebutan sumber daya menyebabkan terabaikannya aktivitas pemeliharaan tanaman (rawat), mengancam produktivitas masa depan.</p> <p>3. Kesalahan Logistik dan Finansial: Ketidakakuratan data pelaporan akibat konflik administrasi menyebabkan kesalahan stok logistik dan keterlambatan penggajian.</p> <p>4. Disintegrasi Tim dan Psikologis: Munculnya budaya saling curiga (distrust), pembentukan kubu-kubu (klik), sikap apatis/defensif, dan peningkatan turnover karyawan.</p>

Sisi Positif Pre-Intervensi (Dampak Konstruktif)	1. Deteksi Dini Kelemahan Sistem: Konflik berfungsi sebagai alarm yang mengungkap kelemahan prosedur (SOP) usang, format kerja yang tidak praktis, atau celah manipulasi data.
	2. Validasi Realitas Lapangan: Protes pekerja mengungkap masalah infrastruktur fisik (jalan rusak, alat tidak akurat) atau kondisi lapangan yang luput dari pantauan manajemen.
	3. Pemicu Objektivitas Data: Perselisihan memaksa manajemen melakukan audit ulang terhadap validitas data operasional dan sistem pengukuran kinerja.
D. Mekanisme Manajemen Konflik	
Prosedur Formal & Taktis	1. Isolasi dan Cooling Down: Langkah awal memisahkan pihak yang bertikai secara fisik untuk meredakan emosi sebelum mediasi dimulai.
	2. Investigasi Berbasis Data: Pengumpulan fakta objektif (data panen, logistik, laporan) sebagai dasar netral untuk memverifikasi klaim masing-masing pihak.
	3. Mediasi Rujukan SOP: Pertemuan formal yang menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan tunggal dan otoritas tertinggi dalam penyelesaian masalah.
	4. Penegakan Administratif: Penahanan proses (pending) disertai penjelasan tertulis berdasarkan aturan untuk konflik yang melibatkan kepatuhan data.
Strategi Transformasi (Saling Menyalahkan → Memperbaiki)	1. Depersonalisasi Masalah (Fokus Proses): Mengalihkan fokus dari kesalahan individu ke kegagalan sistem/alur kerja dengan memetakan proses kejadian.
	2. Orientasi Dampak Finansial: Mengingatn dampak konflik terhadap kerugian target bersama dan pengurangan insentif/bonus tim untuk menyatukan kepentingan.
	3. Verifikasi Fakta Lapangan: Mengajak pihak bertikai meninjau bukti fisik di lokasi (on-site) untuk menghilangkan argumen berbasis asumsi.
	4. Interdependensi Solusi: Merancang solusi yang mewajibkan kerja sama atau saling ketergantungan antar-pihak untuk memperbaiki keadaan.
Gaya Penyelesaian Konflik Dominan	1. Kolaborasi (Level Manajerial): Dipilih untuk masalah struktural guna mencari solusi sistemik jangka panjang yang memuaskan semua pihak (Win-Win).
	2. Kompromi (Level Operasional): Dipilih oleh Askep dan Mandor sebagai solusi pragmatis dan cepat (Jalan Tengah) untuk menjaga kelancaran produksi harian.

	<p>3. Kompetisi/Tegas (Level Admin & Quality): Diterapkan pada aspek kepatuhan data dan standar kualitas mutlak di mana aturan tidak dapat dinegosiasikan.</p> <p>4. Pendekatan Situasional: Penggunaan kombinasi gaya (misal: Akomodasi awal → Kompromi akhir) sesuai dengan eskalasi emosi dan urgensi masalah.</p>
E. Hasil Akhir (Konflik Konstruktif)	
Perubahan Positif Konkret	1. Inovasi SOP dan Sistem: Lahirnya prosedur kerja baru yang lebih efisien, sistem pelaporan digital yang terintegrasi, dan penyederhanaan administrasi.
	2. Peningkatan Infrastruktur Kerja: Pengadaan alat bantu kerja yang lebih presisi (alat ukur, visual guide) dan perbaikan sistem alokasi sumber daya terpusat.
	3. Penguatan Akuntabilitas Tim: Implementasi mekanisme inspeksi silang (cross-check) yang objektif dan kejelasan pembagian tanggung jawab yang mengurangi celah saling tuduh.
Dampak Budaya Komunikasi	1. Keterbukaan Berbasis Data: Pergeseran budaya komunikasi menjadi lebih terbuka dalam menyampaikan kritik, dengan syarat mutlak dukungan data dan fakta valid.
	2. Kepercayaan Institusional: Meningkatnya kepercayaan karyawan terhadap mekanisme keadilan perusahaan, mendorong keberanian melaporkan masalah sejak dini.
	3. Profesionalisme Hubungan: Transformasi dari interaksi kerja yang emosional/personal menjadi hubungan profesional yang berorientasi pada kinerja dan perbaikan sistem.
F. Penutup & Pembelajaran	
Kunci Keberhasilan Utama	1. Konsistensi Keadilan Berbasis Aturan: Penerapan SOP dan sanksi yang konsisten tanpa pandang bulu (imparsial) untuk membangun kepercayaan terhadap sistem.
	2. Kecepatan Intervensi Fisik: Kehadiran langsung pimpinan di lokasi konflik (on-site) untuk menyelesaikan masalah segera sebelum menyebar.
	3. Keseimbangan Prioritas Strategis: Kemampuan menjaga harmoni antara target produksi jangka pendek dengan kebutuhan pemeliharaan jangka panjang dalam setiap resolusi konflik.

	4. Sinergi Inovasi dan Pengalaman: Pendekatan yang menggabungkan ketegasan prosedur baru dengan penghormatan terhadap pengalaman praktis karyawan senior.
Dinamika & Tantangan Tersisa	1. Integrasi Sistem Data: Kebutuhan mendesak akan platform data terpusat (single source of truth) untuk mengeliminasi perselisihan validasi administrasi selamanya.
	2. Penyelarasan Visi Mikro-Makro: Tantangan menerjemahkan strategi korporat menjadi instruksi harian yang relevan dan dipahami oleh pekerja level bawah.
	3. Transparansi Insentif: Pentingnya komunikasi yang lebih transparan dan sederhana terkait skema pengupahan/bonus untuk mencegah konflik sensitif.
	4. Transfer Pengetahuan Lintas Generasi: Perlunya metode pelatihan yang efektif untuk menjembatani kesenjangan kompetensi antara staf muda digital dan pekerja manual senior.

**MATRIKS OLAH DATA
KARYAWAN ADMIN ESTATE**

Sub Judul	Jawaban Responden
A. Pembuka dan Persepsi Umum	
Identitas & Tanggung Jawab	1. Peran "Penjaga Gawang" Data (Data Gatekeeper): Bertanggung jawab memverifikasi input data harian dari lapangan (LHM & BKB) untuk memastikan akurasi pelaporan produksi. Kesalahan data dianggap berdampak sistemik hingga ke penggajian dan audit. (Ahmal Alwi)
	2. Manajemen Rantai Pasok (Supply Chain Support): Memastikan ketersediaan logistik ("amunisi") operasional seperti pupuk, alat panen, dan sparepart. Menjadi jembatan antara kebutuhan fisik lapangan dengan prosedur gudang. (Gigih Prayoga)
	3. Verifikator Kesejahteraan (Financial Guardian): Mengelola administrasi penggajian, premi, lembur, dan potongan. Memastikan setiap pengeluaran kas memiliki dasar pertanggungjawaban sah (PKB) dan menjamin akurasi hak finansial karyawan. (Purnawiyati)
	4. Penjaga Memori & Fasilitas (Cultural & General Affairs): Mengelola kerumahtanggaan, arsip vital, dan fasilitas perumahan. Berperan sebagai mentor budaya dan penjaga nilai-nilai luhur perusahaan di tengah modernisasi. (Suharti)
	5. Akselerator & Operator Data: Memindahkan data fisik ke sistem database digital dan memberikan dukungan teknis (IT support) informal untuk mempercepat aliran informasi. (Rosana Septiani)
Suasana & Budaya Kerja	1. Kolaboratif & Kekeluargaan (Supportive Family Culture): Suasana kerja digambarkan sangat suportif, guyub, dan memegang teguh asas "nguwongke" (memanusiakan). Terdapat budaya saling bantu (backup) lintas fungsi tanpa sekat birokrasi kaku.
	2. Profesionalisme Berdisiplin Tinggi: Meskipun kekeluargaan kuat, standar profesionalisme tetap ketat (zero error, kepatuhan audit). Lingkungan kerja menuntut konsentrasi tinggi dan disiplin waktu.
	3. Interdependensi Rantai Kerja: Kesadaran tinggi bahwa pekerjaan satu unit mempengaruhi unit lain (rantai sambung-menyambung). Hal ini memicu kolaborasi alami daripada kompetisi destruktif.

	<p>4. Solidaritas Korps & Ketangguhan: Budaya kerja yang "maskulin" dan berkarakter pejuang, ditempa oleh lokasi terpencil dan tantangan fisik. Solidaritas muncul dari rasa senasib sepenanggungan.</p> <p>5. Dinamis & Agile (Gesit): Suasana kerja yang serba cepat (fast-paced), terutama dirasakan oleh generasi muda, di mana inovasi dan kecepatan penyelesaian tugas sangat dihargai.</p>
B. Identifikasi Konflik Internal	
Tipologi Konflik	<p>1. Validitas Data vs Target Fisik (Data Integrity Conflict): Ketegangan antara admin yang menuntut bukti fisik/validasi data panen dengan pihak lapangan yang mengejar target tonase/kecepatan. Sering terjadi perdebatan mengenai selisih angka (janjang panen, restan).</p> <p>2. Prosedur Administrasi vs Urgensi Darurat (Operational Urgency Conflict): Konflik logistik di mana kebutuhan mendesak lapangan (misal: traktor rusak/breakdown) berbenturan dengan prosedur birokrasi pengeluaran barang (validasi stok, tanda tangan berjenjang).</p> <p>3. Persepsi Subjektif vs Data Objektif (Payroll Conflict): Sengketa perhitungan upah dan premi saat hari gajian (payday). Karyawan lapangan sering merasa hitungan manual mereka benar, sementara sistem menunjukkan adanya potongan/denda yang valid.</p> <p>4. Resistensi Perubahan (Old Way vs New Way): Gesekan budaya kerja antara karyawan senior yang nyaman dengan cara manual (zona nyaman) melawan tuntutan digitalisasi yang didorong manajemen dan staf muda.</p> <p>5. Bottleneck & Tekanan Waktu (Process Flow Conflict): Konflik akibat penumpukan data yang masuk di akhir jam kerja (peak hour) dan keterbatasan infrastruktur IT, memicu frustrasi dan kepanikan antara pengirim data (lapangan) dan pengolah data (admin).</p>
Faktor Pemicu	<p>1. Divergensi Tekanan Prioritas (Competing Pressure Points): Lapangan berorientasi pada hasil fisik (kecepatan), sementara admin berorientasi pada kepatuhan audit (akurasi/compliance).</p> <p>2. Kondisi Kahar & Perencanaan Meleset: Situasi tak terduga (hujan, kerusakan alat, panen raya) yang memaksa pelanggaran prosedur bertemu dengan kekakuan SOP pergudangan.</p> <p>3. Asimetri Informasi & Rendahnya Literasi: Kurangnya pemahaman pekerja lapangan tentang aturan detail denda/potongan serta pencatatan manual pribadi yang tidak akurat/lupa.</p>

	<p>4. Insecurity & Kesenjangan Generasi: Ketakutan karyawan senior akan ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi (takut tidak terpakai) dan frustrasi junior terhadap kelambatan proses adaptasi senior.</p> <p>5. Manajemen Waktu & Kendala Infrastruktur: Pola pengiriman data yang tidak dicicil (ditumpuk sore hari) diperparah oleh jaringan internet/server yang tidak stabil.</p>
C. Pemetaan Dampak Konflik	
Dampak Negatif (Destruktif)	1. Gangguan Psikologis & Kecemasan: Munculnya rasa sungkan, takut berdebat dengan atasan/senior, dan kelelahan emosional (burnout) akibat tekanan konflik yang intens, terutama bagi staf muda.
	2. Hambatan Operasional & Inefisiensi: Tertundanya penyajian laporan (Morning Report), pekerjaan menumpuk hingga harus lembur, dan meningkatnya risiko kesalahan input (typo) karena bekerja di bawah tekanan kepanikan.
	3. Deteriorasi Iklim Kerja: Suasana kantor menjadi kaku, dingin, dan penuh energi negatif. Interaksi menjadi formal dan muncul rasa saling curiga ("musuh dalam selimut"), serta pembentukan kubu-kubuan (senior vs junior).
	4. Dilema Moral & Integritas: Tekanan batin antara keinginan membantu rekan lapangan secara cepat vs kewajiban menjaga prosedur audit yang kaku.
Dampak Positif (Konstruktif)	1. Mekanisme "Check and Balance": Perdebatan data memaksa kedua belah pihak untuk membongkar fakta sedetail mungkin. Hal ini mencegah kesalahan data lolos dan mengungkap masalah operasional tersembunyi (misal: truk belum timbang).
	2. Audit Sosial & Peningkatan Kewaspadaan: Komplain dari karyawan berfungsi sebagai audit eksternal yang memaksa tim admin untuk selalu waspada, teliti, dan melakukan double-check sistem secara berkala.
	3. Pemicu Inovasi & Efisiensi Proses: Tekanan konflik melahirkan ide-ide baru dan solusi kreatif (misal: pembuatan template Excel otomatis, prosedur Pra-Validasi, Slip Gaji Sementara) untuk mempercepat kerja dan mencegah masalah berulang.
	4. Transfer Pengetahuan & Kedewasaan Tim: Konflik antargenerasi dan antarbagian memaksa terjadinya proses mentoring silang (teknologi vs ketelitian) dan memperkuat sense of ownership karena semua pihak peduli pada hasil kerjanya.

D. Evaluasi Manajemen Konflik	
Aktor Penengah & Otoritas	1. Intervensi Hierarkis Berjenjang: Mekanisme eskalasi konflik yang jelas, dimulai dari rekan kerja, naik ke KTU/Kasie, hingga Estate Manager turun tangan langsung untuk isu krusial atau sensitif (seperti komplain gaji massal).
	2. Peran Kultural Senior: Pelibatan karyawan senior (seperti Ibu Suharti) oleh manajemen sebagai "juru damai" non-formal untuk melakukan pendekatan persuasif pada kasus resistensi budaya/adaptasi.
Strategi Penyelesaian	1. Pendekatan Berbasis Data & Transparansi Radikal: Penyelesaian konflik tidak menggunakan otoritas jabatan ("pokoknya"), melainkan pembuktian data transparan (sinkronisasi data, membuka sistem di layar besar, menyangdingkan bukti fisik vs catatan admin).
	2. Musyawarah Edukatif (Helicopter View): Forum diskusi yang menelusuri alur masalah secara holistik (dari pohon ke pabrik), mengajarkan bawahan melihat gambaran besar dan saling memahami kendala, bukan sekadar mencari siapa yang salah.
	3. Diskresi Terukur (Win-Win Solution): Pengambilan keputusan taktis manajerial yang menyeimbangkan aturan dan urgensi operasional (misal: barang boleh keluar dulu dengan jaminan tanda tangan manajer, administrasi wajib menyusul).
	4. Kepemimpinan Partisipatif (Redistribusi Beban): Manajemen turun tangan langsung membantu pekerjaan teknis (ikut input data) dan membagi ulang tugas saat terjadi bottleneck, menunjukkan keteladanan (lead by example).
	5. Pendekatan Humanis (Coaching & Counseling): Penanganan resistensi karyawan dilakukan dengan pendekatan personal dan pelatihan (touching heart), bukan dengan sanksi atau pemecatan.
Efektivitas Resolusi	1. Sangat Efektif & Memulihkan Kepercayaan (Trust): Transparansi data terbukti ampuh menghilangkan kecurigaan dan asumsi negatif. Keputusan tegas memberikan kepastian hukum dan prosedur bagi semua pihak.
	2. Mencairkan Suasana & Rekonsiliasi: Pendekatan informal pasca-konflik (makan bersama, traktiran, ngopi bareng) efektif mengembalikan kohesi sosial, meredakan ketegangan emosional, dan memperkuat ikatan persaudaraan.
E. Hasil Akhir (Transformasi ke Konflik Konstruktif)	

Peningkatan Sistem & Efisiensi	1. Prosedur Pra-Validasi & Koordinasi Dini: Penerapan konfirmasi data cepat via grup WhatsApp sebelum input ke sistem pusat untuk memangkas waktu debat dan revisi di malam hari.
	2. Perencanaan Logistik Antisipatif: Perubahan budaya kerja logistik dari reaktif menjadi proaktif/antisipatif (disiplin Material Request Planning jauh hari) untuk mencegah kejadian stok kosong terulang.
	3. Mekanisme "Slip Gaji Sementara": Inovasi pembagian draft rincian gaji H-2 sebelum transfer, memberikan ruang bagi karyawan untuk komplain/koreksi sebelum finalisasi, menghilangkan konflik pasca-bayar.
	4. Upgrade Infrastruktur Teknologi: Persetujuan manajemen untuk pengadaan komputer baru dan peningkatan bandwidth internet setelah melihat bukti nyata kendala di lapangan melalui konflik yang terjadi.
Evolusi Budaya & Hubungan	1. Peningkatan Respek Mutual & Empati: Munculnya rasa saling menghargai yang lebih dalam antara orang lapangan dan admin. Admin memahami kelelahan fisik lapangan, dan lapangan memahami tuntutan tenggat waktu admin.
	2. Budaya "Sadar Administrasi": Tumbuhnya kedisiplinan baru di kalangan karyawan lapangan untuk mencatat data harian sendiri dan mencocokkannya secara mandiri, mengurangi ketergantungan buta dan komplain tidak berdasar.
	3. Organisasi Pembelajar (Learning Organization): Terbentuknya tim yang adaptif di mana terjadi simbiosis: junior mengajarkan teknologi, senior mengajarkan ketelitian dan pengalaman, menciptakan efisiensi kerja yang harmonis.
	4. Solidaritas Tim yang Mengakar: Konflik menempa tim menjadi lebih solid, matang, dan memiliki kode etik tak tertulis "saling jaga" (tidak membiarkan teman bekerja sendiri hingga larut malam).
F. Penutup	
Aspirasi Teknologi & Sistem	1. Digitalisasi Lapangan Menyeluruh (Real-time Integration): Harapan penggunaan perangkat mobile (Android/Tablet) bagi mandor di lapangan agar input data terjadi secara real-time, menghilangkan input ulang manual, selisih data, dan konflik bottleneck. Transparansi stok gudang juga dapat diakses via aplikasi.
	2. Aplikasi Mandiri Karyawan (Employee Self-Service): Pengembangan sistem di mana setiap karyawan bisa memantau prestasi kerja dan estimasi

	gaji harian via HP mereka sendiri untuk transparansi total dan menghilangkan sengketa gaji.
Aspirasi Pengembangan SDM	1. Pelembagaan Forum Komunikasi Non-Formal: Pentingnya memfasilitasi kegiatan santai lintas divisi (gathering, olahraga) untuk memperkuat chemistry personal, sehingga penyelesaian konflik pekerjaan menjadi lebih mudah karena dasar hubungan yang kuat.
	2. Program Mentoring Terstruktur: Harapan agar proses transfer ilmu (termasuk reverse mentoring dari muda ke tua) dilembagakan secara resmi, tidak hanya insidental saat ada masalah, untuk menjamin regenerasi.
	3. Pelatihan Soft Skill: Kebutuhan akan pelatihan penanganan komplain (handling complaint) bagi staf admin agar semakin luwes dan profesional dalam menghadapi situasi konflik yang emosional.
Refleksi Akhir	Kebanggaan, Loyalitas, & Apresiasi: Kesimpulan kolektif bahwa PT Sungai Rangit adalah "sekolah kehidupan" tempat menempa karakter. Perusahaan dinilai taat aturan, memanusiakan karyawan, dan memiliki budaya penyelesaian konflik yang sehat dan konstruktif.

MATRIKS OLAH DATA
KARYAWAN PANEN

Sub Judul	Jawaban Responden
A. Pembuka dan Persepsi Umum	
Profil & Lama Kerja	1. Masa Kerja Menengah (4-7 Tahun): Responden yang telah melewati fase adaptasi awal dan kini menjadi tulang punggung produksi, dengan fokus pada penguasaan teknis dan stabilitas pendapatan.
	2. Masa Kerja Panjang (10-14 Tahun): Responden veteran yang memiliki loyalitas tinggi ("dibesarkan oleh perusahaan"), memegang memori institusional, dan berperan sebagai penjaga budaya kerja.
Persepsi Tanggung Jawab	1. Orientasi Teknis & Kualitas: Memastikan target tonase, penerapan standar matang panen (minimal 2 brondolan jatuh), teknik potong tangkai (V-cut) untuk mencegah luka buah, dan pengutipan brondolan bersih demi rendemen minyak tinggi.
	2. Orientasi Aset & Agronomi: Mengamankan aset perusahaan dengan mencegah buah tertinggal (kontrol ALB) dan melakukan perawatan lingkungan (penyusunan pelepah L-shape) untuk menjaga kelembaban tanah dan pupuk organik.
	3. Orientasi Keselamatan (K3): Menjadikan keselamatan kerja sebagai prioritas utama (Safety First), disiplin penggunaan APD, dan menjaga alat kerja inventaris perusahaan agar awet.
	4. Orientasi Kepemimpinan & Mentoring: Bertindak sebagai pengawas informal (kepala regu), memberikan contoh teladan, serta mentransfer keahlian (teknik panen, asah alat) dan nilai loyalitas kepada karyawan baru.
Suasana & Budaya Kerja	1. Kompetisi yang Sehat: Adanya persaingan semangat dalam mengejar premi (pendapatan), namun dilakukan secara adil tanpa kecurangan ("sikut-sikutan").
	2. Solidaritas & Gotong Royong: Budaya saling membantu yang kuat, seperti membantu mendorong angkong yang amblas atau menggantikan tugas teman yang sakit ("cover ancak") demi kelancaran operasional tim.
	3. Filosofi Kebersamaan: Menerapkan prinsip "Satu Perahu" (nasib sepenanggungan), "Tiga Tangan" (saling menguntungkan), dan "Saling Eling" (saling mengingatkan) untuk menjaga keselamatan dan harmoni.

	4. Respect & Kolaborasi: Hubungan kerja yang didasari rasa hormat antara junior dan senior, serta kerjasama taktis seperti strategi "kepung ancak" untuk menyelesaikan target bersama.
B. Identifikasi Konflik Internal	
Jenis Konflik Dominan	1. Konflik Kualitas vs Target (Teknis): Perdebatan rutin dengan pengawas mengenai standar kematangan buah ("Buah Mentah") dan kebersihan kutipan ("Brondolan Kotor") akibat keinginan pekerja untuk bekerja cepat.
	2. Konflik Keadilan Distributif (Struktural): Ketegangan akibat persepsi ketidakadilan dalam pembagian area kerja (ancak) yang memiliki tingkat kesulitan berbeda (lahan kering vs lahan banjir) namun dengan upah yang sama.
	3. Konflik Informasi & Komunikasi: Kesalahpahaman penerapan aturan baru akibat instruksi yang tidak jelas atau terputus dari manajemen, serta beredarnya rumor/hoaks yang meresahkan.
	4. Konflik Disiplin & K3 (Interpersonal): Gesekan antar karyawan akibat pelanggaran aturan keselamatan (tidak pakai APD) dan kedisiplinan waktu yang memicu rasa iri dan ketidakadilan.
	5. Konflik Resistensi Perubahan: Penolakan dari kelompok pekerja senior terhadap sistem baru (digitalisasi, sertifikasi) karena enggan meninggalkan cara kerja lama.
Pemicu Utama Konflik	1. Ambisi Premi & Faktor Fisik: Dorongan ekonomi untuk mengejar target premi yang mengorbankan ketelitian, diperparah oleh kelelahan fisik dan kondisi cuaca ekstrem (panas terik) yang memicu emosi.
	2. Opasitas Manajemen (Kurang Transparan): Ketiduaakhadiran transparansi data saat pembagian tugas harian yang memunculkan prasangka buruk terhadap integritas Mandor.
	3. Gap Komunikasi & Pendidikan: Gaya bahasa sosialisasi aturan yang terlalu rumit bagi level pendidikan pekerja lapangan, serta minimnya saluran informasi resmi yang cepat.
	4. Budaya Permisif (Incompliance): Sikap menggampangkan risiko ("sedikit tidak apa-apa") dan perasaan sungkan menegur rekan sendiri yang melanggar aturan.
	5. Zona Nyaman (Status Quo): Ketakutan irasional bahwa perubahan metode kerja akan menurunkan pendapatan atau mempersulit pekerjaan.
C. Pemetaan Dampak	

Dampak Negatif (Destruktif)	1. Gangguan Psikologis & Bahaya Fisik: Kerusakan suasana hati (mood) yang menghancurkan fokus kerja, meningkatkan risiko kecelakaan kerja fatal akibat kelalaian penggunaan alat tajam.
	2. Demotivasi & Kerugian Ekonomi: Penurunan semangat kerja drastis (mogok pasif), yang berakibat pada tidak tercapainya target tonase, hangusnya premi harian, dan kerugian finansial perusahaan.
	3. Disfungsi Komunikasi & Tim: Terputusnya komunikasi verbal (diam-diaman), hilangnya koordinasi taktis di lapangan, dan munculnya atmosfer saling curiga yang merusak kerjasama tim.
	4. Erosi Loyalitas & Inovasi: Hilangnya kepercayaan (trust) terhadap manajemen, munculnya skeptisme terhadap aturan, dan terhambatnya proses adopsi inovasi teknologi baru.
Sisi Positif (Potensi Konstruktif)	1. Validasi Kebutuhan Pelatihan: Perdebatan teknis menyingkap area kompetensi karyawan yang masih lemah, menjadi dasar bagi pelatihan ulang (retraining) yang lebih efektif.
	2. Pengungkapan Masalah Tersembunyi (Uncovering): Konflik berfungsi sebagai peluit yang mengungkap masalah laten seperti kerusakan infrastruktur fisik dan kegagalan saluran komunikasi organisasi.
	3. Momentum Penegakan Disiplin: Keributan akibat pelanggaran menjadi momentum pemicu bagi manajemen untuk melakukan "reset" budaya disiplin dan penegakan aturan secara massal.
	4. Optimasi Kebijakan Baru: Resistensi dan argumen karyawan memberikan umpan balik (feedback) krusial bagi manajemen untuk menyesuaikan kebijakan agar lebih realistis diterapkan di lapangan.
D. Evaluasi Manajemen Konflik	
Mekanisme Penyelesaian	1. Musyawarah & Investigasi Empatik: Atasan (Mandor/Asisten) melakukan dialog terbuka untuk menggali akar masalah dan kendala di lapangan sebelum mengambil keputusan disipliner.
	2. Transparansi Data Visual: Penggunaan alat bantu visual (peta, grafik kinerja) secara terbuka di forum umum untuk memberikan bukti objektif yang membantah asumsi ketidakadilan.
	3. Edukasi Strategis (Big Picture): Menjelaskan rasionalitas di balik aturan (sebab-akibat ekonomi dan lingkungan) melalui lembaga bipartit atau briefing, menghubungkan aturan dengan kesejahteraan karyawan.

	4. Keteladanan (Role Modeling): Pimpinan terlibat langsung dalam praktik kerja di lapangan untuk memberi contoh, serta melakukan pendekatan personal yang menghormati senioritas karyawan.
Evaluasi Efektivitas	1. Restorasi Psikologis (Sangat Efektif): Karyawan merasa dihargai dan didengar, sehingga ketegangan emosional mereda dan motivasi kerja pulih kembali.
	2. Eliminasi Kecurigaan (Sangat Efektif): Paparan data yang transparan efektif menghilangkan prasangka buruk (suudzon) dan membangun kembali kepercayaan pada sistem keadilan perusahaan.
	3. Penerimaan Kognitif (Sangat Efektif): Penjelasan yang logis membuat karyawan menerima aturan bukan karena paksaan, melainkan karena kesadaran akan kepentingan bersama ("periuk nasi").
	4. Kepatuhan Sukarela (Sangat Efektif): Pendekatan yang menyentuh hati dan memberi contoh membuat karyawan bersedia mengubah perilaku dan mengadopsi cara kerja baru dengan sukarela.
E. Hasil Akhir (Transformasi ke Konflik Konstruktif)	
Perubahan & Transformasi	1. Optimalisasi Pendapatan & Hubungan: Peningkatan keterampilan teknis yang berdampak pada kenaikan pendapatan (nol denda) dan perbaikan hubungan atasan-bawahan menjadi lebih harmonis/mentoring.
	2. Institusionalisasi Transparansi: Sistem pembagian kerja menjadi transparan permanen, meminimalisir peluang kolusi ("anak emas") dan meningkatkan kepercayaan tim.
	3. Perbaikan Fisik & Sistem: Realisasi perbaikan infrastruktur lapangan (jalan/parit) dan keberhasilan transisi ke sistem kerja modern yang lebih efisien dan akurat.
	4. Penguatan Budaya Disiplin: Tumbuhnya kontrol sosial internal ("budaya malu") yang meningkatkan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan operasional secara mandiri.
Pelajaran Penting (Key Learning)	1. Pentingnya Data & Komunikasi: Kesadaran untuk selalu mengandalkan data fakta dalam berargumen dan pentingnya menyampaikan masalah secara terbuka kepada pimpinan.
	2. Kematangan Emosional (Tabayyun): Belajar untuk tidak mudah terprovokasi isu (hoaks) dan selalu melakukan konfirmasi kepada sumber terpercaya.
	3. Nilai Adaptasi & Disiplin: Pemahaman bahwa kedisiplinan dan kemauan beradaptasi dengan perubahan zaman adalah kunci

	keberlanjutan karir dan kesejahteraan keluarga. • Solidaritas Tim: Keyakinan bahwa tim yang solid dan percaya pada manajemen akan mampu menghadapi tantangan eksternal apapun.
F. Penutup	
Harapan Perbaikan	1. Visualisasi Informasi Permanen: Meminta agar papan pengumuman dilengkapi dengan info krusial (tarif denda, peta rotasi) yang ditempel permanen untuk kemudahan akses informasi.
	2. Peningkatan Infrastruktur Hidup & Kerja: Perhatian lebih pada kualitas fasilitas perumahan (air, listrik) dan pemeliharaan alat kerja (angkong) untuk mendukung stamina kerja.
	3. Sistem Karir & Insentif: Kejelasan jenjang promosi bagi pemanen berprestasi, penerapan sistem penghargaan (reward) yang seimbang, dan pelibatan karyawan senior dalam perumusan kebijakan teknis.
Pesan & Apresiasi	1. Fokus pada Keluarga & Komunitas: Ucapan terima kasih mendalam atas fasilitas pendidikan anak (sekolah/bus) dan program CSR desa yang menciptakan rasa aman dan ketenangan bekerja.
	2. Pemeliharaan Budaya & Kompetensi: Harapan agar pendekatan budaya kekeluargaan dan kearifan lokal dipertahankan, serta rutusnya pelatihan penyegaran (refreshment) materi K3.

MATRIKS OLAH DATA
KARYAWAN PEMUPUKAN MANUAL

Sub Judul	Jawaban Responden
A. Pembuka dan Persepsi Umum	
Tanggung Jawab Utama	1. Presisi Agronomis: Tugas inti adalah memastikan setiap pokok sawit menerima nutrisi sesuai dosis rekomendasi (misal 1,5 kg). Menangani berbagai jenis pupuk (Urea, MOP, Kieserite) dengan presisi tinggi untuk mencegah defisiensi (daun kuning) atau pemborosan biaya.
	2. Manajemen Logistik & Medan Berat: Bertanggung jawab atas mobilisasi pupuk dari TPH ke dalam blok. Tantangan utama adalah teknik fisik mendorong angkong bermuatan 100kg atau menggendong pupuk di lahan gambut lunak agar tidak amblas.
	3. Persiapan Lahan & Keselamatan: Tanggung jawab mencakup pembersihan piringan (garuk piringan) sebelum aplikasi dan disiplin penggunaan APD untuk mencegah iritasi kimia serta menjaga keselamatan rekan kerja.
	4. Strategi Efisiensi Waktu: Memandang pekerjaan sebagai tantangan strategis untuk menghitung rute dan kapasitas angkut guna memaksimalkan target tonase dan premi dalam waktu sesingkat mungkin.
	5. Pengawal Integritas SOP: Memosisikan diri sebagai penjaga kualitas tim, melakukan cross-check alat dan kepatuhan rekan kerja terhadap metode aplikasi (tabur vs pocket).
	6. Amanah Moral: Memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan balas budi kepada perusahaan yang telah mensejahterakan keluarga (termasuk program CSR stunting), sehingga harus dikerjakan dengan kejujuran hati.
Suasana Kerja (Kolaboratif)	1. Solidaritas "Srikandi": Atmosfer kerja sangat kental dengan nuansa kekeluargaan dan rasa senasib sepenanggungan sesama perempuan di sektor keras. Istilah "Srikandi Sampoerna" mencerminkan kebanggaan identitas kelompok.
	2. Gotong Royong Darurat: Budaya saling dukung muncul otomatis saat kondisi kritis/darurat, seperti saat hujan turun tiba-tiba (menutup pupuk), teman sakit, atau alat kerja macet di lumpur.

	<p>3. Harmoni Lintas Generasi: Adanya rasa hormat budaya dimana yang muda memanggil yang tua dengan sebutan kekerabatan ('Bude', 'Mak') dan membantu fisik, sementara yang tua memberikan ketenangan/ketelatenan.</p>
Suasana Kerja (Kompetitif)	<p>1. Persaingan Ekonomi (Premi): Sistem upah basis borong menciptakan atmosfer kompetitif yang tajam. Karyawan berlomba mengejar luasan lahan (over-target) demi insentif finansial, yang kadang memicu gesekan sosial.</p>
	<p>2. Kuantitas vs Kualitas: Muncul ketegangan antara karyawan yang bekerja terburu-buru (grusa-grusu) demi target dengan mereka yang ingin menjaga ritme dan kualitas. Rekan yang terlalu cepat sering dianggap egois karena meninggalkan tim di belakang.</p>
	<p>3. Insekuritas Kompetensi: Adanya perasaan minder (inferiority complex) dari karyawan senior yang merasa lambat dibandingkan rekan muda, menimbulkan ketakutan menjadi beban bagi produktivitas tim.</p>
	<p>4. Ketegangan Kepatuhan: Suasana "kucing-kucingan" antara penegak aturan (SOP) dengan pelanggar aturan, menciptakan polarisasi etis di dalam tim.</p>
B. Identifikasi Konflik Internal	
Jenis Konflik Utama	<p>1. Perebutan Sarana Kerja (Angkong): Konflik harian di gudang pagi hari akibat terbatasnya jumlah angkong kondisi prima (ban keras, lahar licin). Penggunaan angkong rusak dianggap menyiksa fisik dan memicu pertengkaran "klaim kepemilikan" alat.</p>
	<p>2. Ketidakadilan Pembagian Lahan (Ancak): Konflik persepsi mengenai favoritisme dalam pembagian area kerja. Kecemburuan sosial muncul ketika ada rekan yang dianggap selalu mendapat blok mineral (kering/mudah), sementara yang lain mendapat blok gambut/rawa (banjir/berat).</p>
	<p>3. Gesekan Ritme Kerja (Cepat vs Lambat): Konflik operasional antara anggota tim yang agile (ingin cepat selesai/pindah blok) dengan yang lambat. Waktu tunggu (waiting time) di TPH menjadi sumber frustrasi bagi karyawan cepat (Jati), sementara karyawan lambat merasa ditekan/diburu-buru (Eko).</p>
	<p>4. Standar Ganda Kualitas (SOP vs Realita): Pertentangan tajam saat cuaca buruk/mendung. Sebagian ingin kerja "asal selesai" (melempar pupuk, tidak pocket) untuk menghindari hujan, sementara sebagian</p>

	bersikeras pada SOP. Tegur-menegur mengenai kualitas menjadi pemicu panas.
	5. Konflik Integritas Moral: Gesekan akibat pelanggaran etika kerja (manipulasi cara tabur) dimana karyawan yang jujur dimusuhi dan dicap sebagai "cepu" atau sok suci karena menolak bersekongkol dalam pelanggaran SOP.
	6. Dispute Administrasi & Hasil Kerja: Konflik vertikal antara karyawan (terutama lansia) dengan Kerani (pencatat) mengenai selisih hitungan hasil kerja (jumlah karung). Ketidakcocokan data memicu perasaan dicurangi dan tidak dihargai jerih payahnya.
Faktor Pemicu	1. Kelelahan Fisik & Cuaca Ekstrem: Akumulasi kelelahan fisik di medan berat membuat ambang batas emosi menurun (sensitif/labil). Kondisi cuaca (hujan, panas terik) menjadi stressor eksternal yang memicu kepanikan.
	2. Manajemen Logistik Reaktif: Kurangnya preventive maintenance (lambatnya perbaikan alat dari bengkel) dan komunikasi satu arah yang mendadak dari Mandor mengenai rotasi lahan tanpa penjelasan ("pokoknya kerjakan").
	3. Heterogenitas Fisik Tim: Penyatuan karyawan dengan kemampuan fisik yang timpang (muda vs tua) dalam satu grup borong tanpa strategi pembagian beban, memicu frustrasi di kedua belah pihak.
	4. Hambatan Komunikasi (Bahasa/Literasi): Penggunaan istilah teknis/asing atau tempo bicara yang terlalu cepat oleh staf lapangan yang tidak dipahami oleh karyawan berpendidikan rendah, menimbulkan miskomunikasi dan kecurigaan.
	5. Tekanan Sistem Target & Hukuman: Rasa takut akan hukuman kolektif ("tanggung renteng") dan keinginan mengejar premi membuat karyawan mengambil jalan pintas (mengabaikan SOP), memicu konflik dengan mereka yang taat.
C. Pemetaan Dampak	
Dampak Negatif (Destruktif)	1. Inefisiensi & Sabotase Pasif: Penurunan motivasi menyebabkan karyawan sengaja melambat-lambatkan kerja sebagai bentuk protes. Target divisi tidak tercapai, premi hangus, dan suasana kerja menjadi kaku/masam.
	2. Degradasi Kualitas Agronomis: Hilangnya fokus akibat emosi menyebabkan kesalahan teknis (salah dosis, tabur sembarangan).

	<p>Tanaman sawit dirugikan secara jangka panjang karena nutrisi tidak terserap optimal.</p> <p>3. Erosi Budaya Keselamatan (K3): Konflik merusak kohesi tim, sehingga fungsi saling jaga (buddy system) hilang. Karyawan yang tertinggal di area berbahaya tidak diawasi, meningkatkan risiko kecelakaan kerja yang tidak terpantau.</p> <p>4. Disintegrasi Sosial & Isolasi: Terbentuknya kubu-kubuan dalam tim. Individu tertentu (yang ambisius atau yang terlalu patuh SOP) mengalami pengucilan sosial, dimusuhi, dan komunikasi operasional terputus.</p> <p>5. Demotivasi Total: Perasaan lelah mental ("lemas tulang") dan putus asa. Karyawan merasa usaha kerasnya sia-sia karena ketidakpastian hasil, memicu keinginan untuk menyerah.</p>
Sisi Positif (Konstruktif)	<p>1. Fungsi "Alarm" Manajemen: Keributan/konflik terbuka menyadarkan manajemen (Asisten/Kepala Gudang) akan adanya masalah tersembunyi yang krusial (kerusakan alat masif, sistem catat yang cacat). Memaksa masalah naik ke permukaan untuk diselesaikan.</p> <p>2. Inovasi Alat & Metode: Perdebatan mengenai sulitnya penerapan SOP (benam pupuk) memicu evaluasi teknis, sehingga manajemen menyadari perlunya alat kerja baru yang lebih ergonomis dan feasible.</p> <p>3. Peningkatan Standar Kinerja: Tekanan dari rekan yang ambisius (meski kasar) secara tidak langsung memaksa anggota tim lain untuk meningkatkan pace dan standar kerja mereka agar tidak tertinggal.</p> <p>4. Pengawasan Internal Mandiri: Konflik kualitas melahirkan sistem cross-check informal. Karyawan jadi saling mengawasi hasil kerja teman bukan untuk menjatuhkan, tapi untuk menyelamatkan tim dari hukuman bersama.</p>
D. Evaluasi Manajemen Konflik	
Aktor & Mekanisme	<p>1. Pendekatan Hierarki Humanis: Penyelesaian berjenjang (Mandor -> Asisten). Kunci keberhasilan adalah metode musyawarah kekeluargaan (Respect). Atasan turun ke lapangan, duduk sejajar di tanah, dan mendengarkan tanpa memotong/membentak.</p> <p>2. Intervensi Berbasis Data/Sains: Pelibatan Tim Agronomi/Riset untuk menyelesaikan sengketa teknis. Menggunakan demonstrasi lapangan (membelah tanah) untuk membuktikan efektivitas pupuk secara ilmiah, bukan sekadar perintah otoriter.</p>

	<p>3. Rekayasa Sosial (Re-grouping): Penyelesaian melalui restrukturisasi tim. Memisahkan tim berdasarkan kecepatan (Tim Speed vs Tim Standar) dan membuat aturan kompensasi silang yang adil bagi yang membantu rekan lain.</p> <p>4. Komunikasi Inklusif: Penggunaan gaya bahasa yang disesuaikan (customized communication) seperti bahasa daerah/sederhana dan transparansi data (membuka buku catatan lebar-lebar) untuk karyawan dengan literasi rendah.</p>
Efektivitas Hasil	<p>1. Restorasi Kepercayaan Diri: Sangat efektif karena karyawan merasa "dimanusiakan". Rasa dendam dan curiga hilang ketika aspirasi didengar dan ditindaklanjuti dengan janji perbaikan nyata.</p> <p>2. Penyelarasan Visi (Alignment): Penjelasan logis-ekonomis berhasil menyatukan persepsi bahwa kualitas kerja berdampak langsung pada kesejahteraan masa depan mereka sendiri, bukan hanya keuntungan perusahaan.</p> <p>3. Win-Win Solution: Mekanisme kompensasi proporsional mengubah konflik menjadi kerjasama mutualisme. Karyawan cepat dapat uang lebih, karyawan lambat dapat bantuan tenaga. Ketegangan kompetisi berubah menjadi sinergi</p> <p>4. Legitimasi Moral: Intervensi manajemen memberikan legitimasi pada karyawan yang taat aturan, menghilangkan stigma negatif, dan menciptakan budaya kerja baru yang bangga akan kepatuhan SOP.</p>
E. Hasil Akhir (Transformasi ke Konflik Konstruktif)	
Perubahan Positif Sistemik	<p>1. Manajemen Preventif: Perubahan pola perawatan alat dari reaktif menjadi preventif (pengecekan sore hari), memastikan pagi hari siap kerja tanpa drama rebutan alat.</p> <p>2. Keadilan Rotasi: Pelembagaan sistem rotasi ancah mingguan (gilir mineral-gambut) yang transparan, menghapus persepsi anak emas/anak tiri.</p> <p>3. Protokol Validasi Data: Penerapan konfirmasi hasil kerja paruh waktu (siang hari) saat pikiran masih segar, mengurangi sengketa data di akhir hari kerja.</p>
Transformasi Budaya Tim	<p>1. Strategi "Sapu Jagat" (Spesialisasi Organik): Terbentuknya pola kerja kolaboratif baru dimana peran dibagi berdasarkan kekuatan fisik: yang muda melangsir berat/membuka jalan, yang tua melakukan finishing/detail. Inefisiensi akibat ketimpangan fisik teratasi.</p>

	<p>2. Internalisasi Nilai Mutu: Tim berubah menjadi "Duta SOP". Kepatuhan bukan lagi karena takut diawasi, tapi menjadi standar kebanggaan profesional. Saling mengingatkan kualitas dilakukan dengan cara yang lebih konstruktif.</p> <p>3. Resiliensi Tim: Tim menjadi "tahan banting" (resilient). Mentalitas menghadapi kesulitan (hujan/banjir) berubah dari panik menjadi terkoordinasi dan solid.</p>
Pelajaran Kunci	<p>1. Transparansi & Komunikasi: Pelajaran bahwa komunikasi terbuka adalah obat segala penyakit tim. Keberanian melapor dan transparansi data adalah fondasi kepercayaan.</p> <p>2. Kepemimpinan Situasional: Pemahaman bahwa kecepatan tanpa kerjasama adalah nihil. Karyawan belajar mengelola perbedaan kemampuan rekan kerja sebagai aset strategi, bukan beban.</p> <p>3. Integritas Berkelanjutan: Kesadaran kolektif bahwa jalan pintas (cutting corners) hanya memberikan keuntungan sesaat namun kerugian jangka panjang. Kejujuran teknis adalah kunci keberlanjutan karir dan kebun.</p>
F. Penutup	
Aspirasi Fasilitas & K3	<p>1. Sanitasi Lapangan: Penyediaan tandon air bersih portable di setiap blok kerja untuk membersihkan diri dari residu pupuk kimia (mencegah air gambut bersifat asam/kotor).</p> <p>2. Shelter Perlindungan: Pembangunan pondok-pondok kecil sederhana di titik strategis blok sebagai tempat berteduh yang layak saat hujan dan istirahat, menjaga kesehatan fisik dan mental.</p> <p>3. Infrastruktur & Medis: Perbaikan titian panen/jalan setapak untuk mengurangi beban fisik kaki (terutama lansia) di area banjir. Penyediaan kit P3K lengkap di lapangan untuk penanganan cepat luka kerja.</p>
Aspirasi Karir & Penghargaan	<p>1. Jenjang Karir & Pelatihan: Permintaan program pelatihan kepemimpinan lapangan bagi karyawan potensial dan kejelasan jalur promosi (misal menjadi Mandor) untuk memfasilitasi ambisi karyawan berprestasi.</p> <p>2. Reward Kualitas: Harapan agar sistem penghargaan tidak hanya berbasis kuantitas (tonase), tapi juga memberikan apresiasi materi/sertifikat bagi tim dengan kualitas kerja/kerapian terbaik.</p>

	3. Simbol Prestasi Fisik: Keinginan adanya "Kartu Prestasi Harian" fisik yang bisa dibawa pulang sebagai bukti jerih payah yang bisa ditunjukkan kepada keluarga (kebanggaan sosial).
Aspirasi Sistem Manajemen	1. Forum Komunikasi Rutin: Usulan diadakannya forum dialog santai bulanan antara manajemen dan karyawan (preventif) tanpa menunggu adanya konflik.
	2. Proteksi Pelapor (Whistleblowing): Penyediaan saluran pelaporan pelanggaran yang aman dan anonim untuk melindungi karyawan yang ingin menegakkan integritas dari intimidasi rekan kerja.
	3. Investasi Alat Proaktif: Kebijakan peremajaan alat kerja yang tidak menunggu rusak total (breakdown maintenance), melainkan penggantian berkala demi efisiensi.
	4. Standarisasi Komando: Penyeragaman instruksi teknis antar-Mandor untuk menghindari kebingungan bawahan akibat perintah yang simpang siur.

**MATRIKS OLAH DATA
KARYAWAN PRUNING**

Sub Judul	Jawaban Responden
A. Pembuka dan Persepsi Umum	
Tanggung Jawab & Teknis Kerja	1. Standar Agronomi: Menjaga standar Songgo Dua (dua pelepah di bawah tandan) untuk mencegah stres pohon dan over-pruning.
	2. Sanitasi: Menyusun pelepah di gawangan mati (bentuk U/Tapak Kuda) dan membersihkan piringan.
	3. Tantangan Medan: Bekerja di lahan gambut ("tanah goyang") yang membutuhkan keseimbangan ekstra dan tenaga besar saat kaki terperosok.
	4. Spesialisasi: Perbedaan tugas berdasarkan tinggi pohon; pruning pohon tinggi menggunakan egrek (Ramli), pohon rendah/sedang menggunakan dodos
Suasana & Budaya Kerja	1. Dualisme Sosial: Terdapat perbedaan drastis antara suasana di Mess (kekeluargaan, tolong-menolong, "senasib sepenanggungan") dan di Blok (kompetitif, individualis, "saling sikut").
	2. Kompetisi Ekonomi: Sistem target dan premi memicu persaingan tidak sehat dalam memperebutkan lahan "enak" (kering/mineral).
	3. Kesenjangan Generasi: Erosi budaya gotong royong; karyawan muda melihat budaya pragmatisme vs safety, karyawan tua merindukan kebersamaan masa lalu dan merasa tertinggal/terancam (insecure) oleh kecepatan tenaga muda.
B. Identifikasi Konflik Internal	
Jenis Konflik Utama	1. Ketidakadilan Distributif (Lahan): Konflik pembagian ancah (area kerja) antara lahan banjir/sulit vs lahan mineral/mudah. Persepsi pilih kasih Mandor dalam menugaskan lokasi.
	2. Konflik Harga Diri (Generasi): Benturan antara karyawan tua (Ramli) dengan Mandor muda yang otoriter/kurang tata krama. Masalah etika komunikasi (membentak orang tua) dan perbandingan kinerja fisik yang tidak adil.
	3. Konflik Logistik (Alat Kerja): Ketegangan antara User (Oktavianus) vs Gudang/Logistik terkait kualitas alat (besi muda, tumpul) dan birokrasi penggantian yang lambat.

	<p>4. Konflik Administratif (Gaji): Ketidaktransparanan perhitungan gaji, potongan premi, dan lembur (Daniel). Isu "sunat gaji" akibat miskomunikasi.</p> <p>5. Konflik Nilai (Kualitas vs Kecepatan): Friksi antara pekerja lama (Darsin) yang mengutamakan kerapian/tuntas vs pekerja muda yang pragmatis mengejar target kuantitas (mengabaikan pelepas sulit).</p>
Faktor Pemicu	<p>1. Standar Homogen di Medan Heterogen: Penetapan target yang dipukul rata (misal: 150 pokok/hari) tanpa memperhitungkan variabilitas kondisi alam (banjir vs kering) dan variabilitas fisik manusia (tua vs muda).</p> <p>2. Kepemimpinan Lapangan Lemah: Sikap Mandor yang tidak transparan (subjektif/mood), komunikasi otoriter, dan kurangnya kompetensi sosial dalam memimpin lintas generasi.</p> <p>3. Diskonetivitas Manajemen: Birokrasi pengadaan (Purchasing) yang melihat harga murah di katalog tanpa memahami kebutuhan spesifikasi teknis di lapangan gambut.</p> <p>4. Sumbatan Komunikasi: Informasi aturan/gaji dari pusat tidak tersampaikan dengan baik ke level bawah (bottleneck), memicu rumor dan spekulasi.</p>
C. Pemetaan Dampak	
Dampak Negatif (Destruktif)	<p>1. Sabotase Kualitas Agronomi: Demotivasi menyebabkan kerja asal-asalan (moral hazard): pelepas tidak disusun rapi (Suroso), under-pruning (pelepas sulit dilewatkan), dan sanitasi buruk yang mengundang hama/penyakit.</p> <p>2. Penurunan Produktivitas & Fokus: Waktu terbuang untuk berdebat/menggerutu; emosi menyebabkan kerja tidak fokus yang berisiko pada keselamatan (hampir tertimpa pelepas).</p> <p>3. Gangguan Kesehatan: Stres memicu gangguan fisik (tensi naik, sesak napas) pada lansia (Ramli) dan kelelahan ekstrem akibat alat tumpul.</p> <p>4. Erosi Loyalitas: Munculnya sikap apatis, sinisme terhadap manajemen, dan keengganan berpartisipasi dalam kegiatan sukarela (pemadaman api/gotong royong).</p>
Sisi Positif (Konstruktif)	<p>1. Whistleblowing Masalah Tersembunyi: Protes keras membuka mata manajemen atas (Asisten/Manager) mengenai kondisi riil lapangan</p>

	yang tidak melaporkan (banjir ekstrem, alat buruk) dan isu regenerasi tenaga kerja.
	2. Inovasi dari Bawah (Bottom-up Innovation): Tekanan kondisi memicu kreativitas: modifikasi alat kerja (fiber lebih ringan, sudut egrek), dan inisiatif pembuatan titian panen di area banjir.
	3. Peningkatan Literasi & Solidaritas: Konflik gaji mendorong karyawan lebih disiplin mencatat data (melek administrasi); konflik usia memicu solidaritas perlindungan sosial dari yang muda kepada yang tua.
D. Evaluasi Manajemen Konflik	
Aktor & Metode Penyelesaian	<p>1. Aktor: Intervensi berjenjang melibatkan Asisten Afdeling, Kepala Tata Usaha (KTU), Asisten Senior, hingga Manajer Estate (EM) untuk masalah strategis.</p> <p>2. Pendekatan Musyawarah (Turba): Manajemen turun langsung ke lapangan (gempa), duduk bersama karyawan, mendengar keluhan, dan melakukan tawar-menawar (bargaining) target secara rasional.</p> <p>3. Pendekatan Berbasis Data/Bukti: Penyelesaian konflik alat dengan "Uji Coba Lapangan" (komparasi langsung) dan konflik gaji dengan "Klinik Gaji" (buka data laptop transparan).</p> <p>4. Solusi Kemanusiaan & Taktis: Kebijakan rotasi lahan yang adil, sistem Mentoring/Tandem (tua-muda), dan pemindahan lansia ke tugas ringan (light duty) tanpa PHK.</p>
Efektivitas Resolusi	<p>1. Sangat Efektif: Transparansi (papan pengumuman rotasi, data gaji) menghilangkan prasangka buruk dan memulihkan kepercayaan (trust).</p> <p>2. Pemulihan Psikologis: Karyawan lansia merasa "dimanusiakan" dan dihargai kembali, yang memicu lonjakan loyalitas dan semangat kerja.</p> <p>3. Kondusivitas Kerja: Ketegangan mereda, suasana kerja kembali fokus pada target, dan hubungan antar-generasi membaik.</p>
E. Hasil Akhir (Transformasi ke Konflik Konstruktif)	
Perubahan Positif (Sistem & Hubungan)	<p>1. Efisiensi Operasional: Penerapan prinsip Right First Time (benar sejak awal) mengurangi re-work; target realistis di lahan sulit meningkatkan kualitas hasil kerja.</p> <p>2. Spesialisasi Tim: Pembagian kerja yang lebih spesifik (Tim Fisik Kuat vs Tim Teliti/Lansia) mengoptimalkan output.</p>

	<p>3. Kohesi Sosial: Leburnya sekat-sekat kelompok (Blok vs Banjir, Tua vs Muda) melalui sistem rotasi dan tandem; hubungan karyawan-manajemen menjadi mitra strategis.</p> <p>4. Peningkatan Kualitas Alat & K3: Perbaikan spesifikasi alat kerja meningkatkan kecepatan panen dan keselamatan kerja.</p>
<p>Pelajaran Penting (Organizational Learning)</p>	<p>1. Komunikasi Berbasis Data: Pergeseran budaya dari "mengeluh" menjadi "melapor dengan bukti" (foto, data, sampel); pentingnya tertib administrasi pribadi.</p> <p>2. Fleksibilitas Kebijakan: Kesadaran manajemen bahwa kebijakan harus adaptif terhadap kondisi alam dan manusia (umur); pentingnya menghargai sejarah (karyawan lama) dan proses.</p> <p>3. Solidaritas Tim: Kesadaran bahwa musuh bersama adalah kondisi alam, bukan sesama pekerja atau manajemen; penguatan kerjasama tim dalam menghadapi kendala fisik.</p>
<p>F. Penutup</p>	
<p>Harapan Masa Depan</p>	<p>1. Institusionalisasi Kebijakan: Mendesak agar sistem adil (rotasi, penanganan lansia) dibakukan menjadi SOP tertulis agar tidak bergantung pada pergantian pimpinan (personal).</p> <p>2. Pendekatan Partisipatif: Manajemen diharapkan rutin "Turun ke Bawah" (Turba) dan melibatkan user dalam keputusan strategis (pembelian alat).</p> <p>3. Mekanisme Komunikasi: Pengaktifan kembali LKS Bipartit yang substantif sebagai wadah dialog rutin pencegahan konflik.</p>
<p>Isu Tambahan Penting</p>	<p>1. Kesejahteraan & Fasilitas: Perbaikan fasilitas dasar Mess (air, listrik) dan layanan kesehatan (stok obat klinik); pengadaan kembali Extra Fooding (suplemen) dan penghargaan masa kerja (Loyalty Award).</p> <p>2. Keseimbangan CSR: Menuntut keseimbangan perhatian antara masyarakat desa sekitar (eksternal) dengan karyawan (internal) untuk mencegah kecemburuan sosial.</p> <p>3. Sensitivitas Budaya: Perlunya pelatihan budaya bagi pimpinan pendatang untuk memahami kearifan lokal dan cara komunikasi yang tepat.</p>

MATRIKS OLAH DATA
KARYAWAN SEMPROT CPT CHEMIST

Sub Judul	Jawaban Responden
A. Pembuka dan Persepsi Umum	
Tanggung Jawab & Rutinitas Harian	1. Penyemprotan Teknis (CPT): Tugas utama adalah melakukan penyemprotan herbisida pada area Piringan (Circle), Pasar Pikul (Path), dan Tempat Pengumpulan Hasil (TPH) untuk pengendalian gulma.
	2. Pemeliharaan Alat & Kalibrasi: Rutinitas mencakup persiapan alat (knapsack sprayer), pengecekan nozzle agar tidak bocor/mampet, pencampuran dosis racun yang ketat sesuai arahan Mandor, dan pencucian alat pasca kerja.
	3. Fungsi Pendukung Produksi: Memastikan area piringan bersih agar pemupukan efektif terserap tanaman (tidak dimakan rumput) dan memudahkan pemanen mengutip brondolan sawit.
	4. Peran Mentorship (Senior): Karyawan senior memiliki tanggung jawab tambahan membimbing rekan muda terkait teknik semprot, keselamatan (APD), dan kebersihan lingkungan kebun.
Suasana & Budaya Kerja	1. Kompetitif-Positif: Terdapat nuansa persaingan alami dalam mengejar target luasan (ancak) dan premi harian, di mana karyawan terpacu untuk bekerja cepat dan rapi melihat rekan lainnya.
	2. Solidaritas Tinggi (Kekeluargaan): Dasar hubungan adalah saling mendukung. Kompetisi berhenti saat ada rekan yang mengalami kendala alat (kep rusak) atau fisik (sakit/kelelahan); semua akan berhenti untuk membantu.
	3. Transfer Pengetahuan: Terjalin budaya saling ajar antara senior dan junior (misal: cara menyetel tali gendongan, teknik jalan di pasir), menciptakan lingkungan pembelajaran informal yang suportif.
	4. Nilai Kebersamaan: Mengadopsi nilai perusahaan (Three Hands/The Sampoerna Way) di mana keberhasilan dianggap sebagai pencapaian bersama, dan kegagalan satu orang menjadi perhatian semua.
B. Identifikasi Konflik Internal	

Jenis Konflik Dominan	1. Ketidakadilan Pembagian Area (Ancak): Konflik persepsi mengenai pembagian lahan kerja yang dianggap tidak merata (mendapat area semak tebal/bukit terus-menerus sementara rekan lain mendapat area mudah).
	2. Hambatan Logistik (Air): Keributan akibat keterlambatan pasokan air bersih atau rebutan selang air, yang menghambat penyelesaian target kerja dan mengurangi waktu istirahat.
	3. Konflik Teknis & Kualitas: Perdebatan mengenai standar kerja, seperti teguran terhadap rekan yang bekerja asal-asalan (makan tulang), dosis racun yang tidak sesuai, atau insiden teknis (cipratan racun, over spray).
	4. Isu APD & Personal: Gesekan interpersonal terkait peminjaman Alat Pelindung Diri (masker/sarung tangan) yang ditolak karena alasan kesehatan, serta masalah pribadi/gosip yang terbawa ke lingkungan kerja.
Pemicu Utama Konflik	1. Faktor Fisik & Lingkungan Ekstrem: Kondisi kerja yang berat (panas terik, medan berpasir, beban tangki berat) menyebabkan kelelahan fisik yang memicu emosi labil (short fuse) dan sensitivitas tinggi.
	2. Tekanan Ekonomi & Target: Keinginan mengejar premi/bonus membuat karyawan terburu-buru dan tidak sabar terhadap hambatan, memicu sikut-sikutan untuk mendapatkan area yang mudah.
	3. Miskomunikasi & Pemahaman: Kurangnya pemahaman (terutama karyawan baru) tentang standar SOP/agronomi, serta kurangnya transparansi informasi mengenai rotasi kerja yang menimbulkan prasangka subjektif.
C. Pemetaan Dampak	
Dampak Negatif (Destruktif)	1. Penurunan Kualitas & Fokus Kerja: Hilangnya mood dan konsentrasi menyebabkan kerja menjadi kasar, risiko kesalahan teknis (terkena sawit, dosis tidak pas), dan potensi kerja ulang (re-work) yang merugikan.
	2. Kerugian Finansial Karyawan: Waktu terbuang untuk konflik menurunkan capaian target hektar harian, yang secara langsung mengurangi pendapatan premi/bonus karyawan.

	<p>3. Gangguan Atmosfer Psikologis: Suasana kerja menjadi kaku, sepi (tidak ada komunikasi/candaan), dan waktu terasa berjalan lambat, meningkatkan beban mental dan fisik.</p> <p>4. Risiko Keselamatan: Hilangnya kekompakan mengurangi saling peduli terhadap bahaya lingkungan (lubang, hewan berbisa), mengancam keselamatan tim.</p>
Dampak Positif (Konstruktif)	<p>1. Pemicu Perbaikan Sistem: Komplain/konflik memunculkan masalah tersembunyi (misal: kekurangan logistik air, inefektivitas herbisida) ke permukaan, mendorong manajemen melakukan perbaikan fasilitas dan sistem kerja.</p> <p>2. Peningkatan Disiplin & Kesadaran: Teguran antar rekan meningkatkan kesadaran akan standar kualitas dan kepatuhan APD/kesehatan, mengubah perilaku kerja menjadi lebih disiplin.</p> <p>3. Transparansi & Inovasi: Konflik membuka jalan bagi transparansi data (pembuktian rotasi adil) dan memunculkan ide-ide teknis baru untuk mengatasi kendala lapangan.</p> <p>4. Perikat Solidaritas Baru: Penyelesaian masalah seringkali memunculkan empati baru dan inisiatif sosial (seperti saling bantu dana/arisan) yang mempererat ikatan tim pasca konflik.</p>
D. Evaluasi Manajemen Konflik	
Pihak & Metode Penyelesaian	<p>1. Intervensi Berjenjang: Penanganan dimulai dari rekan senior, kemudian Mandor (Mandor Spraying), hingga Asisten Afdeling untuk masalah kebijakan/teknis berat.</p> <p>2. Pendekatan Musyawarah & Persuasif: Mengutamakan diskusi terbuka dan kekeluargaan; atasan menjadi pendengar aktif dan mediator yang netral, menghindari pendekatan otoriter atau memarah di depan umum.</p> <p>3. Berbasis Data & Fakta: Penyelesaian sengketa dilakukan secara transparan dengan membuka data (peta kerja, buku rotasi, SOP) untuk memberikan bukti objektif atas keadilan.</p> <p>4. Edukasi & Contoh Langsung: Memberikan solusi melalui edukasi teknis dan demonstrasi cara kerja yang benar di lapangan, bukan sekadar perintah verbal.</p>
Efektivitas Penanganan	<p>1. Sangat Efektif (Meredam Emosi): Pendekatan yang memanusiaikan karyawan efektif meredakan kemarahan,</p>

	<p>memunculkan kesadaran diri/rasa malu atas perilaku egois, dan menghilangkan dendam.</p> <p>2. Solutif & Responsif: Manajemen memberikan solusi nyata (misal: pengadaan sparepart, perbaikan sistem antrean air) yang langsung dirasakan manfaatnya, sehingga kepercayaan (trust) terhadap perusahaan meningkat.</p> <p>3. Pemulihan Kondusivitas: Suasana kerja cepat kembali cair dan harmonis karena masalah dianggap selesai secara adil tanpa memihak.</p>
E. Hasil Akhir (Transformasi ke Konflik Konstruktif)	
Perubahan Positif Pasca Konflik	<p>1. Peningkatan Efisiensi & Kualitas: tercipta sistem kerja yang lebih teratur (antrean air jelas, pembagian tugas rapi) dan peningkatan keterampilan teknis (teknik semprot tuntas) yang mengurangi beban kerja ulang.</p> <p>2. Kedewasaan Hubungan Tim: Hubungan antar karyawan menjadi lebih erat dan dewasa; saling memahami karakter dan batasan fisik rekan, serta hilangnya rasa curiga/iri hati.</p> <p>3. Kepatuhan Berbasis Kesadaran: Karyawan menaati aturan (seperti jalur hanca) bukan karena takut, tetapi karena sadar bahwa keteraturan memudahkan pekerjaan mereka sendiri.</p>
Pelajaran Penting (Learning)	<p>1. Pentingnya Komunikasi Terbuka: Kesadaran bahwa memendam masalah atau bicara di belakang merusak tim; masalah harus segera dilaporkan atau didiskusikan.</p> <p>2. Solidaritas adalah Kunci: Pemahaman bahwa keberhasilan di lapangan yang berat hanya bisa dicapai dengan kerjasama dan saling bantu ("satu perahu").</p> <p>3. Bekerja dengan Ilmu: Penyadaran bahwa pekerjaan kasar pun membutuhkan ilmu dan strategi (SOP) agar efisien dan selamat, serta pentingnya terus belajar dari arahan atasan.</p>
F. Penutup	
Harapan Perbaikan	<p>1. Modernisasi Alat Kerja: Aspirasi kuat agar perusahaan memperbarui alat kerja (misal: penyediaan sprayer elektrik yang lebih ringan) untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi kelelahan fisik.</p>

	2. Penguatan Engagement Sosial: Harapan adanya kegiatan non-formal (seperti makan bersama/gathering rutin) untuk mempererat ikatan batin dan kekompakan tim di luar jam kerja.
	3. Konsistensi Pembinaan: Permintaan agar pendekatan manajemen yang sabar, edukatif, dan terbuka terus dipertahankan dan ditingkatkan, termasuk pelatihan motivasi.
Pesan Penutup & Apresiasi	1. Apresiasi Kesejahteraan: Rasa terima kasih yang mendalam atas komitmen perusahaan dalam menjamin kesejahteraan (gaji tepat waktu, BPJS, Klinik, Sekolah, CSR Sembako) yang sangat membantu ekonomi keluarga.
	2. Loyalitas & Kebanggaan: Pernyataan komitmen untuk bekerja lebih giat, menjaga aset kebun layaknya milik sendiri, dan kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan besar yang memanusiakan karyawannya.