

**Dualisme Kepengurusan PT. Metromini: Konflik Kepentingan dalam Pengelolaan
Transportasi Publik**

JURNAL



Disusun oleh

Achmad Ihyanudin

071211333030

**PROGRAM STUDI ILMU POLITIK
DEPARTEMEN POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SEMESTER GANJIL TAHUN 2016/201**

Dualisme Kepengurusan PT. Metromini: Konflik Kepentingan dalam Pengelolaan Transportasi Publik

Achmad Ihyanudin*

Abstract

Conflict of interest is basically to get and also maintain a source in want. Conflict of interest occur in the company led to the split in the management of the company that impact decreasing the level of service to metromini users. this study aims to find out what the sources of the occurrence of conflicts of interest in PT Metromini and mechanism in resolving a conflict of interest in PT Metromini. A study of the conflicts of interest in PT Metromini was done through the use of qualitative descriptive method and theory of social conflict Pruitt and Rubin. The results of this research are the cause of conflict in the PT. Metromini was the distinction of perception, violation of rules and norms, and a group of fighters in the exercise of the general meeting of shareholders. settlement mechanism using an agreement on how to determine the winner, the District Court had become a third party.

Keywords: Dualism of stewardship, Conflict of Interest, Public Transportation, PT. Metrominis

Abstrak

Konflik kepentingan pada dasarnya untuk mendapatkan atau juga mempertahankan sumber yang di inginkan. Konflik kepentingan yang terjadi pada perusahaan mengakibatkan perpecahan di dalam kepengurusan perusahaan yang berdampak kepada menurunnya tingkat pelayanan untuk pengguna metromini Studi ini bertujuan untuk mengetahui apa yang menjadi sumber-sumber terjadinya konflik kepentingan di PT. Metromini dan mekanisme dalam menyelesaikan konflik kepentingan di PT. Metromini. Studi mengenai konflik kepentingan PT. Metro Mini dilakukan melalui penggunaan metode kualitatif deskriptif, dan teori konflik social Dean G. Pruitt dan Jeffrey. Z. Rubin. Hasil dari penelitian ini adalah penyebab konflik di PT.Metro Mini adalah adanya perbedaan persepsi, adanya pelanggaran aturan dan norma , dan kelompok pejuang dalam melaksanakan RUPS. Pola penyelesaiannya menggunakan kesepakatan tentang cara menentukan pemenang, disini pengadilan negeri lah yang menjadi pihak ketiga.

Kata kunci: Dualisme kepengurusan, Konflik kepentingan, Transportasi publik, PT. Metromini

* Penulis adalah mahasiswa S1 Departemen Ilmu Politik FISIP Universitas Airlangga. Tulisan ini merupakan hasil dari penulisan skripsi penulis. Email: ihyanudin55@yahoo.com

Pendahuluan

Konflik adalah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*) (Rubin, 2004). Terdapat beberapa dimensi di dalam kepentingan, yaitu bersifat universal dan bersifat spesifik. Istilah konflik dalam ilmu politik acap kali dikaitkan dengan kekerasan, seperti kerusuhan, kudeta, terorisme, dan revolusi (Surbakti, 1993). Dalam kehidupan sehari-hari konflik sering terjadi kepada individu maupun kelompok. Didalam lingkup keluarga bahkan lingkup perusahaan juga sering terjadi konflik. Konflik yang tidak mengandung kekerasan biasanya ditemukan pada masyarakat yang sudah mengetahui dasar pengaturan dan penyelesaian konflik. Demonstrasi, petisi dsb adalah contoh konflik tanpa menggunakan kekerasan. Tidak semua konflik bersifat negatif atau merugikan konflik juga bersifat positif. Apabila ditelaah secara seksama, konflik mempunyai fungsi positif, yakni sebagai pengintegrasikan masyarakat dan sebagai sumber perubahan (Dahrendorf, 1969). Dalam perusahaan yang ada di Indonesia juga pernah mengalami terjadinya konflik, mayoritas konflik yang terjadi di perusahaan antara pemilik modal dengan buruh atau pekerja perusahaan tersebut. Begitu pula dengan Perusahaan penyedia jasa seperti PT. Metromini.

PT. Metromini merupakan perusahaan penyedia jasa transportasi di Jakarta dengan menggunakan bus berukuran sedang. Metromini juga mempunyai trayek dengan jumlah terbanyak di Jakarta, walaupun metromini mempunyai trayek terbanyak para pengguna jasa metromini mulai beralih ke transportasi lainnya. Berkurangnya jumlah penumpang metromini adalah akibat dari tidak adanya perbaikan pelayanan jasa yang dilakukan oleh manajemen PT. Metromini. Adanya konflik di PT. Metromini berdampak pada tidak adanya perbaikan pelayanan jasa yang diberikan PT. Metromini untuk para pengguna layanan metromini.

Konflik yang terjadi di PT. Metromini merupakan konflik kepengurusan yang terpecah menjadi dua kubu atau dua kelompok yang mempunyai kepentingan masing-masing. Ketidaksamaan aspirasi antara kedua belah pihak yang menghasilkan persepsi dari masing-masing pihak bahwa pemuasan atas aspirasi suatu pihak menghalangi

aspirasi pihak yang lainnya. Perbedaan persepsi tentang kepentingan merupakan latarbelakang adanya konflik.

Prestasi masa lalu adalah pertimbangan realistis yang penting, karena aspirasi akan bangkit ketika prestasi meningkat dan jatuh ketika prestasi menurun. Selain prestasi masa lalu, konflik juga terpengaruh oleh persepsi mengenai kekuasaan, aturan dan norma, perbandingan dengan orang lain, dan terbentuknya kelompok pejuang. Resolusi konflik yang dilakukan tiga macam, yaitu kompromi, kesepakatan tentang cara menentukan pemenang, atau solusi intergratif. Penelitian yang pernah dilakukan antara lain oleh Suryani (2014) dari Universitas Brawijaya mengenai Resolusi konflik antara Pengusaha dan Pekerja di pabrik rokok. Penelitian tersebut meneliti resolusi konflik yang ditempuh oleh pekerja dan pengusaha serta mengungkap hubungan industrial pasca resolusi konflik di Pabrik Rokok Adi Bungsu. Perbedaan kepentinganlah yang menjadikan konflik kembali terulang di pabrik tersebut meskipun dengan isu yang berbeda.

Hidayat dan Handoyono (2016) mengenai Konflik Internal antara Manajemen dan Driver Gojek Surabaya. Akibat dari tindakan itu maka manajemen menerapkan sanksi berupa denda untuk driver gojek yang melakukan permainan order fiktif. Resolusi konflik adalah diadakan mediasi diantara kedua belah pihak yang hasilnya pihak manajemen bersedia mengaktifkan kembali akun driver gojek akan tetapi harus terlebih dahulu membayar denda.

Dalam penelitian tersebut menjelaskan resolusi konflik di Perusahaan menggunakan Bipatrit atau kompromi sama halnya yang dijelaskan di dalam Teori Konflik Sosial. Mekanisme tersebut berhasil karena yang berkonflik antara atasan dengan bawahan, berbeda dengan konflik PT. Metromini yang kedudukannya sama sehingga mempunyai pengaruh yang sama pula dan mekanisme penyelesaiannya menggunakan pihak ketiga berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyelesaikan dengan kompromi berupa musyawarah. Karena itu penulis tertarik mengkaji sumber-sumber konflik dan mekanisme resolusi konflik dalam menyelesaikan konflik PT. Metromini.

Sumber Konflik Kepentingan PT. Metromini

Konflik adalah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*) (Rubin, 2004). Dalam konflik yang terjadi terdapat dua atau lebih pihak yang berkonflik, pihak-pihak tersebut mempunyai kepentingan-kepentingan yang bertentangan dengan pihak yang lain. Prestasi masa lalu adalah pertimbangan realistis yang penting, karena aspirasi akan bangkit ketika prestasi meningkat dan jatuh ketika prestasi menurun. Jika melihat di PT. Metromini ini peneliti tidak menemukan adanya prestasi yang dimiliki oleh para pemimpin PT. Metromini dan ini tidak berdampak pada aspirasi dari siapapun, ketika prestasi tinggi maka aspirasi akan meningkat juga dan ini belum terlihat di PT. Metromini. Persepsi mengenai kekuasaan aspirasi ini juga meningkat ketika orang berhadapan dengan seseorang atau sebuah sekelompok yang sumber-sumber dayanya dianggap berharga dan tampak lebih lemah daripada dirinya sendiri (Rubin, 2004).

Perbedaan persepsi tentang kepentingan merupakan salah satu yang menyebabkan terjadinya konflik. Perbedaan pendapat tentang kebenaran untuk menyimpulkan pemenang dengan beranggapan bahwa salah satu pihak yang lebih kuat dari pada pihak lainnya. Perbedaan persepsi antara kedua belah pihak, dan persepsi kedua pihak saling meningkat dan maka konflik akan bersifat semakin eksploitatif.

Adanya perbedaan kepentingan yang dapat di terjemahkan ke dalam suatu *aspirasi*. *Aspirasi* mengandung berbagai *tujuan* dan *standard* (Rubin, 2004). Sama halnya dengan konflik PT. Metromini yang sudah berlangsung sejak tahun 1993 ketika diadakannya rapat umum pemegang saham (RUPS) untuk menentukan susunan kepengurusan baru yang di motori oleh dinas perhubungan dan transportasi Jakarta dan terbentuklah formatur tunggal oleh kepala dinas perhubungan dan transportasi Jakarta pada waktu itu, dan di terbitkanlah sk. Kepala Dinas LLAJ DKI Jakarta selaku formatur tunggal RUPS PT. Metromini Tahun 1993 Nomor : 2928 Tahun 1993 tanggal 27 desember 1993.

Persepsi tentang kekuasaan adalah sumber pertama dari adanya konflik. Setiap pihak-pihak yang berkonflik tentu saja mempunyai persepsi masing-masing yang memperkuat atau meyakinkan bahwasanya pihak tersebut mempunyai kekuasaan yang sah. Begitu juga ketika konflik PT. Metromini ini terjadi, pihak-pihak yang berkonflik

mengeluarkan pernyataan bahwasanya pihaknya adalah kepengurusan yang sah. Kepengurusan metromini tahun 1993 yang dimotori oleh Ginting juga berpendapat bahwa kepengurusan hasil RUPS tahun 1995 yang menghasilkan Amir Harahap tidak sah, pendapat itu yang menjadikan kepengurusan tahun 1995 hanya berjalan hingga tahun 1999. Konflik berlanjut hingga dua pihak yang berkonflik berganti menjadi antara Novrialdi dengan T.H. Panjaitan.

Sumber selanjutnya adalah aturan dan norma, aturan dan norma dibuat mengatur tingkah laku masyarakat, menjaga ketertiban dan membantu mencapai tujuan bersama. Aturan dan norma berfungsi juga menjadi pedoman agar tidak keluar dari jalur yang sudah ditentukan. Aturan dan Norma banyak bentuknya ada yang tidak tertulis seperti aturan adat hingga aturan yang tertulis seperti Undang-undang dasar. Undang-undang dasar dibuat untuk individu maupun kelompok, seperti halnya perusahaan yang telah diatur dalam UU PT no 40 Tahun 2007. Undang-undang tersebut mengatur semua tentang perusahaan dari pembentukan hingga Rapat umum pemegang saham. Dalam undang-undang tersebut sudah dijelaskan bagaimana atau tata cara melaksanakan rapat umum pemegang saham perusahaan. PT. Metromini sebagai perusahaan juga harus mengikuti prosedur yang sudah diatur dalam undang-undang PT no 40 Tahun 2007 dalam melaksanakan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) Konflik di PT. Metromini ini terjadi ketika aturan penyelenggaraan RUPS dilanggar. Amir Harahap yang menginisiasi RUPS pada tahun 1995 melanggar aturan RUPS sehingga kepengurusannya hanya berjalan empat tahun saja. Begitu pula dengan T.H Panjaitan yang melaksanakan RUPS 2011 yang tidak sesuai aturan yang berlaku. Aturan yang dilanggar dalam melaksanakan RUPS sama antara Amir Harahap dengan T.H. Panjaitan yaitu tidak memberikan surat pengajuan pelaksanaan RUPS untuk kepengurusan yang pada saat itu bertugas.

Terbentuknya kelompok pejuang adalah sumber ketiga. Ketika orang-orang mempunyai nasib yang sama dan mempunyai tujuan sama maka mereka akan membentuk kelompok yang dipimpin oleh seseorang. Sama halnya ketika sebagian para anggota kepengurusan tahun 1993 tidak terpilih pada RUPS tahun 1995 kembali maka dengan sendirinya membentuk kelompok pejuang, begitu pula dengan kepengurusan tahun 1995. Dua pihak mempunyai kelompok pejuangnya masing-masing dengan

tujuan berbeda. Kelompok antara Ginting dengan Amir Harahap, Ginting ingin menjegal kepengurusan Amir Harahap, lalu berlanjut hingga kelompok Novrialdi dengan kelompok T.H. Panjaitan.

Mekanisme Penyelesaian Konflik Kepentingan

Diantara lima strategi dasar dalam menghadapi konflik yang ada hanya *problem solving* yang relevan dengan kasus konflik di PT. Metromini. Problem Solving adalah salah satu strategi yang bertujuan memecahkan masalah dengan mencari alternatif yang memuaskan aspirasi kedua belah pihak. Bahkan, problem solving sering kali digunakan sebagai strategi pertama, terutama bila hubungan dengan pihak lain dianggap berharga untuk tetap dipertahankan dan ada PGC (*perceived common ground*) diantara pihak-pihak yang berkonflik (Rubin, 2004). *Problem solving* menghasilkan tiga macam hasil yaitu kompromi, kesepakatan tentang cara menentukan pemenang, atau solusi intergratif. Dalam kasus ini peneliti melihat bahwasanya kesepakatan tentang cara menentukan pemenang merupakan *problem solving* yang relevan. Kesepakatan tentang cara untuk menentukan pemenang bisa dilakukan dengan cara membandingkan kebutuhan, *votting* atau juga menyerahkan kepada pihak ketiga.

Kompromi adalah kesepakatan yang dicapai ketika kedua belah pihak mengambil titik tengah dari sebuah dimensi yang jelas (Rubin, 2004). Kompromi adalah kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mencari titik tengah. Kompromi ini seperti dua sisi mata uang, kompromi ini bisa saja menguntungkan kedua belah pihak atau juga menguntungkan salah satu pihak dan lebih parah memberikan hasil buruk. Kompromi merupakan salah satu cara yang menghasilkan hasil yang dimana semua pihak yang berkonflik dapat tersalurkan dengan baik, tetapi tidak semua bisa tersalurkan karena harus menggabungkan dua kepentingan dari dua pihak yang berlawanan. Ketika menggabungkan pasti ada sebagian kepentingan dari pihak-pihak yang berkonflik yang tidak bisa direalisasikan karena harus mengorbankan sesuatu hal demi kebaikan bersama. Pada dasarnya kompromi seringkali atau lebih banyak menghasilkan yang kurang berada di tengah-tengah mereka.

Dalam kasus ini kompromi merupakan salah satu cara yang tidak bisa dicapai atau digunakan karena pihak-pihak yang berkonflik enggan menurunkan egonya demi

kepentingan bersama dan mereka juga sadar jika berkompromi maka ada kepentingan-kepentingan yang tidak bisa tercapai dengan sepenuhnya dan hanya sebagian saja. Konflik di PT. Metromini ini tidak mengindikasikan bahwasanya ada usaha untuk melakukan rekonsiliasi, karena mereka cenderung memilih pihak ketiga sebagai penentu siapa yang menjadi pemenang dari pihak-pihak yang berkonflik.

Problem solving yang digunakan dalam kasus ini adalah kesepakatan tata cara memilih pemenang. Kesepakatan tentang tata cara menentukan pemenang merupakan aturan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam menentukan pemenang. Prosedur yang dimaksud seperti, melempar koin, menyerahkan kepada pihak ketiga, voting dan membandingkan kebutuhan. Adanya kebuntuan dalam menyelesaikan dengan cara kompromi dan solusi integratif memberikan sebuah pilihan untuk menyelesaikan konflik tersebut dengan menggunakan tata cara memilih pemenang. Pihak ketiga yang dipilih untuk menentukan siapa yang menjadi pemenang adalah pengadilan negeri dan dikuatkan oleh keputusan Kementrian Hukum dan Ham.

Konflik di PT Metromini menciptakan dualisme kepengurusan dua pihak yang berkonflik yaitu pihak Amir Harahap dengan pihak Ginting, sebagai pihak yang dikeluarkan dari kepengurusan PT. Metromini ginting melakukan manuver untuk menjegal atau menggagalkan kepemimpinan amir arahap sebagai dirut PT. Metromini yang dihasilkan oleh RUPS tahun 1993. Pihak Amir Harahap dan Pihak Ginting adalah dualisme pertama di PT. Metromini. Dualisme ini juga sudah mencoba menyelesaikannya di Pengadilan Negeri. Pengadilan Negeri memutuskan bahwasanya kepengurusan dari pihak Amir Harahap tahun 1995 hingga tahun 1999 dinyatakan tidak sah. Tidak sah dikarenakan ada beberapa instrumen dalam menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tidak dilakukan. Kemudian konflik ini berlanjut hingga pihak yang berkonflik regenerasi, pihak yang melanjutkan konflik ini adalah Tomsas Silaen yang menggantikan Amir Harahap. Konflik berlanjut ketika pihak Tomsas Silaen melakukan RUPS kembali, akan tetapi hasil dari kepengurusan tersebut digugat kembali oleh Pihak Ginting.

Ginting juga melakukan regenerasi dan digantikan oleh Novrialdi. Pihak Tomsas Silaen juga terus melaksanakan RUPS dan hasil dari RUPS tersebut adalah Tomsas Silaen menjabat sebagai Direktur Utama PT. Metromini. Dalam Kepengurusan PT.

Metromini dibawah kepemimpinan Tomsas Silaen terdapat T.H Panjaitan. Konflik berlanjut hingga mempertemukan Novrialdi dengan T.H Panjaitan. Setelah berlarut-larut konflik tersebut terjadi maka di selesaikanlah melalui pengadilan negeri melalui pengadilan untuk menyelesaikan konflik yang sudah lama terjadi maka diputuskan Novrialdi sebagai pemenangnya dan diputuskan sebagai dirut PT. Metromini yang sah. Diperkuat oleh kementrian hukum dan ham yang tertuang di Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia dengan Nomor AHU-0107372.AH.01.10 Tahun 2015 (kompas.com, 2015).

Berbeda dengan solusi integratif yang menggabungkan kepentingan kedua belah pihak. Pada realitanya solusi ini tidak sukses karena kedua belah pihak merasa cara ini berhasil untuk membuat mereka puas tetapi tida sebahagia seandainya mereka bisa mendapatkan seluruh keinginannya. Ada lima macam rute yang mengarahkan kelima macam solusi intergratif: memperbesar kue (*expanding the pie*), kompensasi nonspesifik, balas jasa (*logrolling*), pengurangan biaya (*cost cutting*), dan menjebatani (*bridging*).

Dari penjelasan di bab ini menjelaskan bahwasanya ada beberapa faktor yang menyebabkan adanya konflik di Metromini. Faktor-faktor tersebut adalah adanya perbedaan persepsi tentang kekuasaan dan aturan dan norma yang dilanggar. Perbedaan persepsi tentang kekuasaan beranggapan bahwasanya pihak-pihak yang berkonflik menganggap dirinya adalah pihak yang benar dan pihak yang lain adalah pihak yang salah. Sedangkan aturan dan norma yang dilanggar itu dilakukan oleh pihak TH. Panjaitan yang melakukan RUPS tidak sesuai aturan yang berlaku sebagaimana tertuang di undang-undang PT no 40 tahun 2007.

Solusi integratif tidak benar-benar sukses itu, karena solusi ini membuat pihak-pihak yang berkonflik merasa puas tetapi tidak sebahagia seandainya mereka bisa mendapatkan seluruh keinginannya. Solusi integratif biasanya muncul dari proses kreativitas dan imajinasi yang dirancang oleh kedua belah pihak secara sendiri-sendiri atau juga pihak ketiga sebagai mediator. Dalam konflik PT. Metromini tidak ada usaha dari masing-masing pihak dan cenderung bagaimana caranya agar pihak lainnya kalah bukan bagaimana kita bisa bersatu kembali.

Konflik di PT. Metromini ini tidak mengindikasikan bahwasanya ada usaha untuk melakukan rekonsiliasi, karena mereka cenderung memilih pihak ketiga sebagai penentu siapa yang menjadi pemenang dari pihak-pihak yang berkonflik. Kompromi merupakan salah satu cara yang tidak bisa dicapai atau digunakan karena pihak-pihak yang berkonflik enggan menurunkan egonya demi kepentingan bersama dan mereka juga sadar jika berkompromi maka ada kepentingan-kepentingan yang tidak bisa tercapai dengan sepenuhnya dan hanya sebagian saja.

Kesimpulan

Konflik di PT. Metromini ini terjadi adanya perbedaan persepsi tentang kekuasaan dan kedua adanya aturan dan norma yang dilanggar. Perbedaan persepsi inilah yang menjadi salah satu mengapa konflik itu terjadi lantaran banyaknya pengakuan bahwasanya salah satu pihak adalah dirut yang sah tanpa adanya pembuktian yang jelas sehingga membuat konflik di PT. Metromini ini terjadi. Semua pihak mempunyai pendapatnya sendiri yang dikuatkan oleh bukti agar pendapat atau persepsinya dapat dipercaya. Adanya perbedaan pendapat dari semua pihak mengakibatkan terjadinya perpecahan kepengurusan yang ditandai oleh adanya dua kubu didalam satu kepengurusan metromini. Kedua kubu itu akhirnya berkonflik karena tidak adanya kesepakatan untuk bersatu kembali demi Metromini. Adanya aturan dan norma yang dilanggar adalah alasan selanjutnya penyebab konflik itu terjadi. Pihak Panjaitan yang tadinya sudah menjabat di PT Metromini yang di bentuk oleh RUPS tahun 2009 tidak sah dikarenakan RUPS yang dilaksanakannya tidak sesuai aturan yang berlaku.

Ketidakpatuhan dalam melaksanakan RUPS oleh salah satu pihak yang tidak sesuai UUPT merupakan suatu tindakan pelanggaran karena tidak sesuai aturan yang berlaku. RUPS yang dilakukan oleh salah satu pihak cenderung tanpa aturan yang berlaku sehingga hasil dari RUPS tidak bisa diakui oleh Kementrian hukum dan ham yang berujung adanya konflik di PT. Metromini. Kelompok pejuang yang mempunyai kesamaan nasib diantara mereka dan mempunyai kepentinganan. Kedua pihak mempunyai kelompok pejuang masing-masing sehingga hal ini terjadinya konflik.

Kelompok pejuang ini juga mempunyai seorang pemimpin yaitu Novrialdi dan TH. Panjaitan.

Mekanisme yang dipilih untuk menyelesaikan konflik adalah kesepakatan tentang cara menentukan pemenang. Mekanisme tersebut dipilih karena paling memungkinkan untuk dilakukan dibandingkan dengan mekanisme kompromi dan solusi integratif. Kompromi dan solusi integratif tidak bisa dipilih karena pihak-pihak yang berkonflik enggan menurunkan ego untuk mendengar kepentingan masing-masing agar dapat kembali bersatu. Kompromi dan Solusi integratif mempunyai kelebihan yaitu dapat memberi satu kesempatan kepada para pihak-pihak agar kepentingannya dapat terwujud walaupun tidak dapat semua diwujudkan mengingat harus mempertimbangkan kepentingan pihak lain. Selain itu mekanisme Kompromi dan Solusi Integratif dapat memperkuat hubungan kelompok yang berkonflik.

Daftar Pustaka

Dean, G.Pruitt dan Rubin, Jeffrey Z. 2004. *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Dahrendorf, Ralf.1969.*Conflict Group,Group Conflicts,and Social Change*.Boston.

Hidayat, Nur wahid dan Handoyo, Prambudi .2016. *Konflik Internal antara Manajemen dan Driver Gojek*. Skripsi, Universitas Surabaya. Surabaya.

Kompas.com, 2016 Dirut PT. Metromini Minta Waktu Peremajaan Armada. Lihat <http://nasional.kompas.com/read/2016/01/06/08565211/Dirut.PT.Metromini.Minta.Waktu.Peremajaan.Armada> di akses pada 9 April 2015

Surbakti, Ramlan. 1993. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta. PT Grasindo

Suryani, Efi Asmi. 2014. *Resolusi Konflik Antara Pengusaha dan Pekerja di Pabrik Rokok (Studi Kasus Mengenai Demonstrasi Pekerja Akibat Pelanggaran Hak Normatif*

yang Dilakukan oleh Pengusaha di Pabrik Rokok Adi Bungsu Kota Malang).
Skripsi, Universitas Brawijaya. Malang.

Lembar Pengesahan

Judul: Konflik Kepentingan PT. Metromini

Penyusun : Achmad Ihyanudin

NIM : 071211333030

Pembimbing : Prof. H. Kacung Marijan. Drs., MA.,Ph.D

Jurnal ini telah disetujui dan memenuhi persyaratan kelulusan studi S1

Program Studi Ilmu Politik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Airlangga

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing

(Prof. H. Kacung Marijan. Drs., MA., Ph.D)

NIP. 196403251989031002