



PT. WAPOGA MUTIARA TIMBER

Jl. Boulevard Artha Gading Blok A6 A No. 18 Sentra Bisnis Kelapa Gading, Jakarta, Telp (021) 45874581-2
Kantor Cabang : Jl. Raya Sentani No 17 Abepura – Jayapura, Telp. (0967) 588224
Jl. Sorido Raya Km 12, Biak – Papua, Telp. (0967) 582758

**STANDARD OPERATING PROCEDURE
(SOP)
PENYELESAIAN KONFLIK SOSIAL**

2019



Nomor
KESOS-005-2019

Halaman : 1 dari 7

Revisi Ke : 1

STANDARD OPERATING PROCEDURE
(SOP)
PENYELESAIAN KONFLIK SOSIAL

Dibuat oleh :

Ir. Eppy Koerniawanto T.S

Diperiksa oleh :

Ir. Eppy Koerniawanto T.S

Disetujui oleh :

Samuel Vinson

Tanggal : 1 September 2022

Tanggal : 1 September 2022

Tanggal : 1 September 2022



SOP
PENYELESAIAN KONFLIK SOSIAL

Nomor : KESOS-005-2019

Halaman : 2 dari 7

Revisi Ke : 1

A. PENGERTIAN


1. Konflik sosial adalah perbedaan pendapat dan/atau sikap antara masyarakat adat/setempat atau pihak lain dengan perusahaan, yang disebabkan oleh perbedaan pemahaman, pengetahuan, tata nilai, kepentingan, tujuan, atau pengaruh pihak lain, mengenai suatu masalah, yang diekspresikan dalam bentuk penyampaian pandangan, keluhan, protes/tuntutan lisan, tuntutan tertulis, ancaman, kekerasan fisik, atau tuntutan hukum.
2. Identifikasi konflik adalah kegiatan mengenali dan menentukan tanda, bukti, atau informasi lain yang berguna untuk mengetahui identitas suatu obyek (orang, lembaga, benda, suatu masalah, dsb) yang terkait dengan konflik sosial.
3. Penyelesaian konflik sosial adalah serangkaian kegiatan mengidentifikasi potensi atau konflik yang sudah terjadi serta menangani konflik tersebut melalui pendekatan musyawarah dan saling menguntungkan.

B. TUJUAN

1. Merancang alternatif penyelesaian konflik yang terjadi antara pihak Unit Manajemen dengan masyarakat adat/masyarakat setempat melalui mekanisme musyawarah mufakat dan saling menguntungkan (*win-win solution*).
2. Menjaga hubungan yang harmonis dan konstruktif antara perusahaan dengan masyarakat/adat masyarakat setempat di dalam dan sekitar areal kerja PBPH agar pengelolaan hutan dapat dilaksanakan secara lestari.

C. PENANGGUNG JAWAB

1. Kegiatan penyelesaian konflik menjadi tanggung jawab Manager Pengusahaan Hutan.
 2. Kepala Bidang Personalia dan Sosial bertanggung jawab membantu Manager Pengusahaan Hutan dalam proses identifikasi dan pelaksanaan penanganan konflik sosial, baik menyangkut penyiapan dokumen, sarana-prasarana, komunikasi dengan para pihak, dan lain-lain yang diperlukan.
-

	SOP PENYELESAIAN KONFLIK SOSIAL	Nomor : KESOS-005-2019
		Halaman : 3 dari 7
		Revisi Ke : 1

D. LOKASI KEGIATAN

1. Kampung di dalam dan sekitar areal kerja PBPH PT. Wapoga Mutiara Timber, base camp perusahaan, atau tempat lain di lingkungan areal kerja PBPH sesuai keperluan penyelesaian konflik.

E. MASUKAN YANG DIBUTUHKAN

1. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021, tanggal 1 April 2021, Lampiran 5
2. Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No.621/MENLHK/SETJEN/HPL.3/9/2021 tentang Perubahan Nomenklatur IUPHHK-HA menjadi PBPH
3. Data dan informasi hasil survey sosial.
4. Dokumen kesepakatan dan dokumen lainnya terkait pokok konflik.

F. HASIL / KELUARAN

1. Kesepakatan penyelesaian konflik sosial antara pihak perusahaan PT. Wapoga Mutiara Timber dengan komunitas/kelompok/perorangan masyarakat adat/masyarakat setempat.

G. PROSEDUR KERJA

1. Laporan Kejadian Konflik.

- a. Pimpinan perusahaan menerima pengaduan (tertulis atau tidak tertulis) dari masyarakat bahwa kegiatan perusahaan mengganggu atau merusak hak masyarakat dan/atau perusahaan tidak/belum memenuhi hak-hak masyarakat sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang pernah dibuat.
 - b. Pimpinan perusahaan menerima surat pengaduan tersebut dan didisposisikan kepada Manager Pengusahaan Hutan untuk ditindaklanjuti.
 - c. Pimpinan Perusahaan menghentikan sementara kegiatan operasional yang berhubungan dengan lokasi terjadinya konflik sengketa lahan sampai konflik tersebut terselesaikan.
-



SOP
PENYELESAIAN KONFLIK SOSIAL

Nomor : KESOS-005-2019

Halaman : 4 dari 7

Revisi Ke : 1

2. Persiapan

- a. Manager Pengusahaan Hutan menetapkan pejabat/personil perusahaan yang bertugas menangani menyelesaikan konflik. Personil tersebut dapat terdiri dari Manager Pengusahaan Hutan atau yang ditunjuk mewakili dan beberapa personil lain baik dari bagian kelola social maupun bagian lain sesuai dengan pokok masalah yang menjadi sumber konflik. Personil yang dilibatkan dalam penyelesaian konflik harus orang yang telah dikenal baik oleh masyarakat dan mempunyai pengaruh yang cukup positif di masyarakat
- b. Manager Pengusahaan Hutan bersama staf pendukung mempelajari laporan pengaduan dari masyarakat yang terkena gangguan kegiatan perusahaan/mengaku belum terpenuhi hak-haknya oleh perusahaan, dan selanjutnya Tim membuat matrik identifikasi konflik yang terjadi, berisi antara lain :

Nama Penuntut : _____

Jenis Konflik : _____

Lokasi Konflik : _____

Penyebab Konflik : _____

Tgl/Bln/Thn : _____

Surat Pengaduan : _____

- c. Manager Pengusahaan Hutan melaporkan hasil identifikasi konflik dan menyarankan kepada pimpinan perusahaan tentang alternatif penanganan konflik tersebut untuk mendapat petunjuk dan persetujuan.

3. Konsultasi dan Koordinasi

- a. Berdasar hasil identifikasi konflik dan atas petunjuk dari pimpinan perusahaan, Manager Pengusahaan Hutan mengadakan konsultasi dan koordinasi dengan tokoh masyarakat (Kepala Adat/Ondoafi, Kepala Kampung, Kepala Suku, Tokoh Agama, Tokoh Masyarakat, Aparat Distrik).
-



SOP
PENYELESAIAN KONFLIK SOSIAL

Nomor : KESOS-005-2019

Halaman : 5 dari 7

Revisi Ke : 1

- b. Dari hasil konsultasi dan koordinasi tersebut Manager Pengusahaan Hutan membuat beberapa alternatif untuk penanganan penyelesaian konflik yang dilaporkan kepada pimpinan perusahaan guna mendapat persetujuan dan petunjuk.
- c. Dalam pelaksanaan konsultasi dan koordinasi dengan tokoh masyarakat tersebut, Manager Pengusahaan Hutan dapat dibantu oleh bagian sosial dan atau bagian lain sesuai keperluan.

4. Pelaksanaan

- a. Berdasar hasil konsultasi dan koordinasi serta petunjuk dari pimpinan perusahaan Manager Pengusahaan Hutan mengadakan silaturahmi kepada tokoh masyarakat dari komunitas masyarakat yang terkait konflik untuk membahas penanganan konflik lebih lanjut.
 - b. Bersama-sama dengan tokoh masyarakat Manager Pengusahaan Hutan/ yang mewakili membuat kesepakatan mengenai beberapa hal terkait dengan rencana perundingan/musyawarah, terutama mengenai :
 - Penetapan tujuan perundingan secara jelas
 - Penetapan perwakilan kedua belah pihak yang akan melaksanakan perundingan
 - Kejelasan tuntutan, dan mempersiapkan bahan-bahan yang akan dipergunakan untuk berunding
 - Penetapan waktu dan tempat perundingan yang representatif dan kondusif untuk musyawarah.
 - Penetapan mediator dan/atau saksi dari pihak luar jika diperlukan
 - c. Manager Pengusahaan Hutan membuat undangan kepada masyarakat penuntut, tokoh masyarakat, kepala adat/Ondoafi, Kepala Suku, Kepala Kampung, dan aparat kecamatan/distrik dan pihak lain yang terkait (bila diperlukan) untuk mengadakan perundingan/musyawarah penyelesaian masalah konflik yang terjadi.
 - d. Melaksanakan perundingan/musyawarah dengan pihak berkonflik dan para pihak lain yang terkait di tempat dan waktu yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan perundingan, perlu diperhatikan beberapa hal berikut :
 - Menetapkan apa yang bisa dirundingkan dan yang tidak bisa dirundingkan
 - Menetapkan/mengingatkan tatacara perundingan
-



SOP
PENYELESAIAN KONFLIK SOSIAL

Nomor : KESOS-005-2019

Halaman : 6 dari 7

Revisi Ke : 1

- Mencermati hal-hal yang bisa mensukseskan perundingan
 - Para pihak/wakil-wakil yang berunding harus mempunyai kewenangan mengambil keputusan dalam perundingan
 - Memperjelas/menegaskan hasil perundingan pada akhir pelaksanaan perundingan
- e. Apabila musyawarah/perundingan yang dilakukan mendapat hasil kesepakatan bersama (semua pihak), maka Manager Perusahaan Hutan/yang mewakili segera membuat berita acara kesepakatan penyelesaian konflik yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan proses penyelesaian sesuai hasil kesepakatan.
- f. Apabila perundingan yang dilakukan tidak menghasilkan kesepakatan, walaupun sudah diadakan perundingan lanjutan, maka pihak perusahaan mempersilahkan pihak penuntut untuk membawa kasus ini ke jalur hukum / proses pengadilan.
- g. Semua keputusan yang dihasilkan di dalam perundingan dituangkan dalam berita acara dan selanjutnya dilaporkan kepada pimpinan perusahaan.

5. Pelaporan

Data Hasil observasi potensi konflik diolah dan dianalisis, kemudian dituangkan dalam Laporan Hasil Pemetaan Potensi Konflik. Laporan tersebut disampaikan secara periodik ke instansi terkait.
