

 PT. YOTEFA SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04 HAL : 1 dari 18

LEMBAR PENGESAHAN

Dokumen Prosedur Standar Operasional (PSO) ini merupakan dokumen terkendali Perubahan, perbanyakkan dan penggunaannya tercatat dan atas persetujuan pimpinan

	JABATAN	NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
Dibuat	Kepala Bidang Pembinaan Hutan	Irfan Ardianto	16 Mei 2024	
Diketahui	Manager Perusahaan Hutan	Jaka Santosa	16 Mei 2024	
Disahkan	GM Perencanaan dan Binhut	Hans Widjajanto	16 Mei 2024	

	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
PT. YOTEFA SARANA TIMBERA		HAL : 2 dari 18

I. SCOPE

Permasalahan sosial merupakan bagian pengelolaan hutan di Indonesia dan perlu dikelola. Ruang lingkup mekanisme Penyelesaian konflik yang dimaksud yaitu konflik dengan masyarakat yang berada di dalam dan disekitar areal pengelolaan hutan Unit Manajemen.

II. TUJUAN

1. Menyelesaikan berbagai konflik yang akan terjadi antara pihak Unit Manajemen dengan Masyarakat secara baik.
2. Menjamin Keamanan jangka panjang perusahaan hutan yang akan dilaksanakan oleh Unit Manajemen sehingga pengelolaan hutan tanaman secara lestari berjalan dengan baik.

III. REFERENSI

1. ILO 169 Konvensi Masyarakat Hukum Adat, 1989
2. UNDRIP 2007
3. Peraturan Pemerintah RI No 23 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kehutanan.
4. Peraturan Direktur Jenderal PHPL NO: P.5/PHPL/UHP/PHPL.1/2/2016 tentang Pedoman Pemetaan Potensi dan Resolusi Konflik pada Pemegang Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu (IUPHHK) dalam Hutan Produksi.
5. Permenlhk No 8 tahun 2021 tentang Tata Hutan dan Penyusunan Rencana pengelolaan Hutan, Serta Pemantaafatan Hutan di Hutan Lindung dan Hutan Produksi.
6. Peraturan Presiden RI No 28 tahun 2023 tentang Perencanaan Terpadu Percepatan Pengelolaan Perhutanan Sosial.

IV. PENGERTIAN

1. Desa hutan/kampung adalah kampung yang terletak di dalam atau di sekitar areal PBPH yang memiliki wilayah administrasi

 PT. YOTefa SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
		HAL : 3 dari 18

desa/kampung/wilayah adat di dalam areal PBPH dan/atau warga masyarakatnya memiliki klaim lahan dan/atau kegiatan sosial ekonomi dan budaya di dalam areal PBPH dan/atau di lokasi-lokasi kegiatan pemegang PBPH di luar areal PBPH yang berpotensi menimbulkan konflik.

2. Masyarakat desa hutan adalah seluruh warga masyarakat yang bermukim dan/atau berstatus sebagai penduduk desa hutan. Di Papua lebih dikenal dengan istilah kampung.
3. Konflik adalah suatu proses sosial dimana orang perorangan atau kelompok masyarakat berusaha untuk memenuhi tujuan dan atau kepentingannya dengan jalan menentang pihak lain/lawan yang disertai dengan ancaman dan atau kekerasan.
4. Potensi konflik adalah faktor-faktor yang berpeluang menjadi penyebab timbul atau berkembangnya konflik.
5. Pemetaan potensi konflik adalah kegiatan penyajian data biofisik maupun informasi sosial, ekonomi, budaya, lingkungan maupun aspek kehidupan lainnya dalam suatu wilayah desa beserta kelompok masyarakatnya yang disusun secara deskriptif maupun spasial berdasarkan kriteria dan indikator tertentu yang telah ditetapkan.
6. Tujuan identifikasi dan pemetaan konflik untuk mengetahui jenis, jumlah, letak, dan potensi konflik pada areal kerja dan merumuskan upaya-upaya resolusi konflik secara sistematis, terukur agar memberikan hasil yang efektif dan optimal pada pemegang PBPH.
7. Ruang lingkup yaitu 1) Identifikasi dan Pemetaan Konflik pada pemegang PBPH dan 2) Penyusunan Resolusi Konflik pada Pemegang PBPH.

V. IDENTIFIKASI - PEMETAAN POTENSI KONFLIK DAN RESOLUSI KONFLIK

1. Identifikasi - Pemetaan Potensi Konflik

A. Identifikasi Potensi Konflik

Identifikasi potensi konflik bertujuan untuk menggali dan menemukan faktor-faktor yang berpeluang menjadi penyebab timbul atau berkembangnya konflik. Selanjutnya potensi konflik yang menjadi

	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
PT. YOTEFA SARANA TIMBERA		HAL : 4 dari 18

ukuran dasar penilaian atau penetapan faktor-faktor berpeluang menjadi penyebab timbul atau berkembangnya konflik ditetapkan sebagai kriteria potensi konflik. Dalam identifikasi potensi konflik, terdapat 5 (lima) kriteria yang harus dikaji, yaitu :

Tabel Kriteria Identifikasi Potensi Konflik

KRITERIA	IDENTIFIKASI POTENSI KONFLIK
Kriteria 1.	Karakteristik Perusahaan Pemegang PBPH;
Kriteria 2.	Kegiatan masyarakat di areal PBPH yang berpotensi menimbulkan konflik;
Kriteria 3.	Keberadaan klaim masyarakat desa hutan di dalam areal PBPH yang berpotensi menimbulkan konflik;
Kriteria 4.	Aspek konflik sosial;
Kriteria 5.	Kelembagaan desa dan keberadaan tokoh masyarakat

Setiap kriteria potensi konflik diturunkan menjadi indikator potensi konflik (Bab II. tabel 3 pada permenlhk no 8 tahun 2021) yang merupakan variabel-variabel yang berfungsi untuk mengukur perubahan faktor-faktor yang berpeluang menjadi penyebab timbul atau berkembangnya konflik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap indikator potensi konflik memiliki bobot nilai dengan kondisi aktual yang mencerminkan tinggi rendahnya potensi konflik dengan *range* bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima).

Tabel Bobot Nilai Indikator Potensi Konflik

KRITERIA	IDENTIFIKASI POTENSI KONFLIK
Nilai 1	Menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki potensi yang sangat rendah (aman) terhadap meledaknya potensi konflik menjadi sebuah sengketa
Nilai 2	Menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki potensi yang rendah (terkendali) terhadap meledaknya potensi konflik menjadi sebuah sengketa
Nilai 3	Menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki potensi yang sedang (waspada) terhadap meledaknya potensi konflik menjadi sebuah sengketa
Nilai 4	Menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki potensi yang tinggi (kritis) terhadap meledaknya potensi konflik menjadi sebuah sengketa
Nilai 5	Menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki potensi yang sangat tinggi (sangat kritis) terhadap meledaknya potensi konflik menjadi sebuah sengketa

 PT. YOTEFA SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
		HAL : 5 dari 18

B. Kriteria Penilaian Status/Potensi Konflik

Tabel Penilaian Kriteria/Indikator Potensi Konflik

No.	Kriteria/Indikator Potensi Konflik	Kondisi Aktual	Score/Nilai

Penilaian Status/potensi konflik, yang bertujuan untuk menentukan skala besar kecilnya/ tingkat kritisnya konflik, prioritas penyelesaian konflik dan teknik penyelesaiannya. Status potensi konflik dirinci sebagai berikut :

- Status Konflik tingkat kasus

Penilaian status konflik terhadap sebuah kasus konflik akan menghasilkan nilai atau skor (nilai kuantitatif). Penilaian tersebut dilakukan terhadap setiap kriteria dan indikator potensi konflik sesuai dengan kondisi aktual. Penjumlahan seluruh kriteria potensi konflik di sebuah kasus konflik akan menghasilkan status konflik di tingkat kasus.

Untuk mendapatkan nilai/skor akhir suatu kasus dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- Menentukan jumlah indikator yang dinilai;
- Menentukan nilai maksimal yang dapat dicapai dari seluruh indikator yang dinilai, yakni jumlah indikator yang dinilai dikalikan skor paling tinggi setiap indikator (5);
- Menjumlahkan skor dari seluruh indikator yang dinilai sehingga diperoleh nilai aktual dari suatu kasus; dan
- Menghitung persentase total skor/nilai aktual yang dicapai pada suatu kasus dibandingkan dengan total nilai paling tinggi yang dapat dicapai (nilai aktual dibagi nilai paling tinggi dikalikan 100).

Tabel kategori status sebuah konflik di areal konsesi PBPH

Status	Range Nilai (%)	Legenda Peta
--------	-----------------	--------------

 PT. YOTEFA SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
		HAL : 6 dari 18

Status	Range Nilai (%)	Legenda Peta
Sangat Prioritas (Sangat Kritis)	84 - 100	Hitam
Prioritas (Kritis)	68 - <84	Merah
Sedang (Waspada)	52 - <68	Kuning
Rendah (Terkendali)	36 - <52	Biru
Sangat Rendah (Aman)	<36	Rendah

Berdasarkan kompilasi hasil penilaian terhadap seluruh tingkatan kasus-kasus konflik pada PBPH maka selanjutnya akan diketahui status konflik secara keseluruhan pada tingkat desa dan status konflik secara keseluruhan pada tingkat PBPH.

Sebagai catatan penentuan status potensi konflik pada sebuah kasus konflik dipengaruhi oleh 3 (tiga) indikator kunci pada kriteria 4. Aspek konflik sosial yaitu a) indikator 4.1 Lokasi konflik; b) indikator 4.7 Tahapan konflik; dan c) indikator 4.9 Keterlibatan para pihak. Penilaian indikator kunci tidak boleh ada satu atau lebih dari satu yang memiliki bobot nilai 5 (lima) atau sangat kritis, meskipun skor total hasil penilaian kriteria indikator memiliki status potensi konflik yang tidak masuk ke dalam kategori sangat kritis maka secara otomatis potensi konflik pada kasus tersebut langsung berubah menjadi sangat kritis.

- Status Konflik tingkat desa

Status potensi konflik di tingkat desa diperoleh berdasarkan hasil kompilasi status potensi konflik di tingkat kasus. Seberapa banyak kasus yang terjadi di wilayah desa tersebut, atau di luar wilayah desa namun berafiliasi pada klaim masyarakat, kelompok masyarakat atau perorangan maka kasus tersebut bisa dikategorikan pada kasus konflik desa dimaksud.

Faktor pertama yang mempengaruhi status konflik di tingkat desa adalah kualitas kasus per kasus. Dengan demikian, meskipun di sebuah desa hanya terdapat sebuah kasus konflik namun bila status kasus konfliknya berada pada level sangat prioritas (sangat kritis) maka bisa dikatakan bahwa status konflik di tingkat desa dimaksud juga sangat kritis dinyatakan dengan legenda berwarna

 PT. YOTEFA SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
		HAL : 7 dari 18

hitam. Bila tidak ada kasus konflik yang berstatus sangat kritis, maka dilihat status dibawahnya disertai pertimbangan jumlahnya.

Tabel status konflik di tingkat desa berdasarkan hasil kompilasi seluruh status konflik di tingkat kasus

No	Status Konflik PBPH	Hasil Kompilasi
1	Sangat Kritis	- 1 kasus sangat kritis; dan atau - >2 kasus konflik berstatus kritis
2	Kritis	- <2 kasus konflik berstatus kritis; dan atau - >3 kasus konflik berstatus waspada
3	Waspada	- <3 kasus konflik berstatus waspada; dan/atau - >5 kasus konflik berstatus terkendali
4	Terkendali	- <5 kasus konflik berstatus terkendali; dan/atau - >6 kasus berstatus aman
5	Aman	- <6 kasus konflik berstatus aman

- Konflik tingkat PBPH

Status konflik tingkat PBPH tidak hanya dipengaruhi jumlah kasus konflik (kuantitatif), melainkan yang lebih penting adalah skala kasus konflik (kualitas). PBPH hanya terdapat sebuah kasus konflik namun ternyata kasus konflik tersebut berada pada level sangat prioritas maka dapat dikatakan bahwa status konflik di tingkat PBPH kategori sangat kritis, PBPH dalam kurun waktu tertentu terdapat enam atau lebih kasus konflik namun berdasarkan penilaian status konflik per kasusnya ternyata hampir semua berada dalam level rendah dan sangat rendah maka status konflik di tingkat PBPH tersebut terkendali dan aman.

Tabel status konflik di tingkat PBPH berdasarkan hasil kompilasi seluruh status konflik di tingkat kasus

No	Status Konflik PBPH	Hasil Kompilasi
1	Sangat Kritis	- 2 kasus sangat kritis; dan/atau - >3 kasus konflik berstatus kritis
2	Kritis	- <3 kasus konflik berstatus kritis; dan/atau - >6 kasus konflik berstatus waspada

 PT. YOTefa SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04 HAL : 8 dari 18

No	Status Konflik PBPH	Hasil Kompilasi
3	Waspada	<ul style="list-style-type: none"> - <6 kasus konflik berstatus waspada; dan/atau - >6 kasus konflik berstatus terkendali
4	Terkendali	<ul style="list-style-type: none"> - <6 kasus konflik berstatus terkendali - >9 kasus berstatus aman
5	Aman	- <9 kasus konflik berstatus aman

C. Penyajian Hasil Pemetaan Potensi Konflik

Hasil pemetaan potensi konflik disajikan dalam bentuk dokumen yang memuat deskripsi hasil identifikasi potensi konflik beserta analisisnya serta peta spasial potensi konflik. Deskripsi potensi konflik (pelaporan) dimuat di dalam Permenlhk No 8 tahun 2021 Bab II point D. Deskripsi Potensi Konflik.

2. Resolusi Konflik

Resolusi konflik adalah upaya-upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka menangani sebab-sebab timbulnya konflik melalui pendekatan tertentu dengan tujuan menyelesaikan konflik yang terjadi antara pihak/kelompok masyarakat yang bertentangan atau bermusuhan.

Resolusi konflik dilakukan melalui beberapa pendekatan :

A. Pendekatan Resolusi Konflik melalui mekanisme legal atau jalur hukum formal.

Kasus-kasus konflik yang bisa diselesaikan melalui mekanisme legal formal merupakan kasus-kasus yang berdasarkan peraturan formal posisi hukum PBPH sangat jelas dan kuat. Sebaliknya, dari pihak masyarakat tidak cukup memiliki bukti yang jelas dan kuat atas lahan yang disengketakan baik secara formal maupun secara ketentuan adat dimana masyarakat tersebut bukan merupakan masyarakat adat/masyarakat setempat (bukan masyarakat pendatang). Pendekatan resolusi konflik dengan menggunakan jalur legal terbagi menjadi 2 (dua) pendekatan yaitu :

- Pendekatan keamanan bila unsur pidana dari kasus konflik telah muncul secara jelas dan nyata dengan bukti-bukti yang kuat; dan
- Pendekatan melalui peradilan formal.

 PT. YOTEFA SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
		HAL : 9 dari 18

B. Pendekatan Resolusi Konflik melalui mekanisme penyelesaian alternatif (*Alternative Dispute Resolution*/ADR).

Kasus-kasus konflik yang bisa diselesaikan melalui mekanisme ADR adalah kasus-kasus konflik yang bersifat adat, kasus konflik yang belum menimbulkan dampak pidana, atau kasus-kasus konflik yang bersifat khusus sehingga membutuhkan penyelesaian khusus. Termasuk di dalamnya antara lain kasus konflik yang melibatkan masyarakat pendatang namun bersedia melakukan musyawarah. Dengan demikian inti mekanisme penyelesaian konflik melalui ADR adalah melalui musyawarah untuk mufakat.

C. Pendekatan Resolusi Konflik melalui mekanisme pendekatan kesejahteraan.

Kasus konflik yang bisa diselesaikan melalui pendekatan resolusi konflik melalui mekanisme kesejahteraan yaitu terhadap kasus-kasus konflik dengan status rendah atau sangat rendah, bisa dilakukan pencegahan ledakan konflik melalui pendekatan kesejahteraan. Pendekatan kesejahteraan antara lain dilakukan melalui kelola sosial dan pemberdayaan masyarakat.

Pendekatan resolusi konflik bisa bersifat tunggal namun juga bisa merupakan kombinasi lebih dari satu pendekatan, misalnya gabungan antara pendekatan resolusi konflik ADR dengan pendekatan kesejahteraan.

Tabel status potensi konflik dan pilihan resolusi konflik

No.	Status Potensi Konflik	Resolusi Konflik		
		Legal Formal	ADR	Kesejahteraan
1	Sangat Kritis	o	o	-
2	Kritis	o	o	-
3	Waspada		o	o
4	Terkendali		o	o
5	Aman			o

D. Penyusunan Rencana Resolusi Konflik

i. Pembuatan Rencana

Pembuatan rencana pemetaan potensi konflik merupakan kegiatan menetapkan sasaran pemetaan dan pilihan tindakan untuk memetakan potensi konflik.

	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
PT. YOTEFA SARANA TIMBERA		HAL : 10 dari 18

ii. Penentuan tata waktu

Penentuan tata waktu merupakan kegiatan perencanaan terinci tentang waktu kapan akan melaksanakan pemetaan sesuai prioritas sasaran yang telah ditetapkan, berapa banyak dan kapan berakhir.

iii. Alokasi sumber daya

Alokasi sumber daya merupakan upaya penentuan banyaknya dan/atau penjatahan sumber daya yang disediakan berdasar prioritas kebutuhan untuk menjamin pelaksanaan pemetaan dan menghasilkan peta potensi konflik. Sumber daya pemetaan meliputi sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya fisik, dan/atau sumber daya informasi.

iv. Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan susunan kerangka pembagian peran, tata hubungan kerja untuk koordinasi dan pelaksanaan dan/atau fasilitator personel dalam mencapai tujuan pemetaan potensi konflik. Organisasi meliputi struktur, fungsi, uraian pekerjaan, dan pejabat yang bertanggungjawab dan menjamin kepastian pelaksanaan pemetaan.

v. Mekanisme Kerja

Mekanisme kerja merupakan cara kerja organisasi dan SDM melakukan proses pemetaan dengan menggunakan metode yang terpilih. Meliputi cara menganalisis hasil identifikasi potensi konflik dengan metode triangulasi (persamaan, keselarasan, dan perbedaan).

vi. Dukungan Pihak Ketiga

Dukungan pihak ketiga meliputi tenaga ahli, konsultan, penasehat hukum, pendamping, dan/atau perantara dalam penyelesaian konflik.

vii. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan Evaluasi merupakan kegiatan pemantauan, pengawasan, dan/atau kegiatan pemeriksaan untuk keperluan

 PT. YOTEFA SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04 HAL : 11 dari 18

evaluasi pelaksanaan rencana guna menemukan penyebab penyimpangan yang terjadi. Monitoring dan evaluasi pemetaan potensi konflik meliputi pengukuran, membandingkan, evaluasi sasaran pekerjaan pemetaan, analisis penyimpangan, dan merumuskan tindakan koreksi yang diharapkan mampu memberikan umpan balik untuk koreksi dan perbaikan.

viii. Biaya

Biaya merupakan pengorbanan dalam bentuk pengeluaran dana untuk mencapai penyelesaian konflik yang hasilnya berupa persetujuan, kesepakatan, dan keputusan yang mengikat antar pihak yang berkonflik. Biaya meliputi, biaya persiapan penyusunan rencana Resolusi Konflik, biaya persiapan organisasi dan SDM, biaya pelaksanaan antara lain pengadaan sarana dan prasarana, biaya konsekuensi pelibatan pihak ketiga serta biaya monitoring evaluasi dan pelaporan.

3. Penyajian Laporan

Laporan dibuat per 6 bulan dan ditujukan kepada Dinas Kehutanan Provinsi dengan tembusan BPHL setempat serta upload ke dalam Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (*Sipashut*).

VI. URAIAN PENYELESAIAN KONFLIK

Isu pokok aspek sosial ekonomi yang berkaitan dengan konsep pengelolaan hutan alam secara lestari yang akan diterapkan oleh unit manajemen memungkinkan dapat berkembang menjadi konflik yang memerlukan suatu penanganan khusus yang melibatkan *stakeholder* (pihak berkepentingan). Konflik atau permasalahan yang mungkin timbul antara lain :

1. Tata batas areal Pengelolaan Unit Manajemen dengan lahan yang telah diusahakan oleh masyarakat.
2. Tata atas areal Pengelolaan Unit Manajemen dengan kawasan/tanah adat/ulayat (perkampungan, situs religi/adat, dan lain-lain).
3. Pemanfaatan kayu oleh Unit Manajemen pada kawasan/tanah adat/ulayat.
4. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar pihak.
5. Menurunnya/terganggunya akses masyarakat terhadap sumber daya hutan.

	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
PT. YOTEFA SARANA TIMBERA		HAL : 12 dari 18

6. Penebangan liar.

Meskipun unit manajemen telah merencanakan berbagai upaya dalam mengelola berbagai permasalahan yang mungkin akan timbul tersebut melalui berbagai kegiatan sosial seperti PMDH, peningkatan akses masyarakat terhadap sumber daya hutan, peningkatan kualitas sumber daya manusia masyarakat setempat. Namun tidak menutup kemungkinan masih akan timbul berbagai konflik antara pihak unit manajemen dengan masyarakat setempat sehingga unit manajemen akan menyelesaikan konflik melalui pendekatan resolusi konflik.

Uraian penyelesaian konflik sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi sumber dan akar permasalahan timbulnya konflik.
2. Menunjuk personil unit manajemen yang representatif atau memiliki keahlian melakukan pendekatan kepada masyarakat. Personil baiknya yang telah dikenal oleh masyarakat dan mempunyai pengaruh yang cukup positif di masyarakat.
3. Menunjuk mediator yang juga disetujui oleh masyarakat. Mediator yang ditunjuk dapat berasal dari masyarakat setempat, lembaga swadaya yang ada atau dari kalangan pemerintah setempat (Desa atau Kecamatan) dalam penyelesaian konflik yang terjadi.
4. Melakukan pendekatan kepada masyarakat yang mengajukan klaim atau yang memiliki konflik untuk merujuk perwakilan masyarakat yang dapat mewakili mereka dalam penyelesaian konflik.
5. Menghubungi pihak pemerintah setempat (Desa, Kecamatan, Kabupaten), Lembaga Swadaya dan Lembaga Adat/Ketua Adat setempat sebagai saksi terhadap kesepakatan-kesepakatan yang dihasilkan dari perundingan-perundingan dalam penyelesaian konflik.
6. Membuat jadwal perundingan yang telah disetujui oleh masyarakat/wakil masyarakat dan melaksanakan perundingan-perundingan untuk memperoleh penyelesaian konflik yang terjadi. Perundingan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang telah dimediasi oleh mediator yang telah ditentukan bersama.
7. Membuat kesepakatan penyelesaian konflik memuat kronologis serta kesepakatan penyelesaian yang ditandatangani oleh wakil unit manajemen, wakil masyarakat, dan saksi. Masing-masing pihak memiliki dokumen kesepakatan ini.

	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
PT. YOTEFA SARANA TIMBERA		HAL : 13 dari 18

8. Hasil kesepakatan yang akan dicapai merupakan kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*).
9. Apabila konflik belum terselesaikan, maka unit manajemen tidak akan melakukan aktivitas di Lokasi yang sedang terjadi konflik sampai konflik tersebut terselesaikan antara kedua belah pihak.

	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
PT. YOTEFA SARANA TIMBERA		HAL : 14 dari 18

Lampiran I. KONFLIK KEHUTANAN

I. PROFIL KONFLIK KEHUTANAN

Berdasarkan pengalaman ini dapat disimpulkan bahwa tuntutan yang diajukan masyarakat kepada perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Hak Adat atas Hutan
Masyarakat adat yang ada dalam areal hutan dan disekitar hutan mengklaim hutan sebagai miliknya, yang diwarisi secara turun temurun. Hutan merupakan bagian dari hidup dan kehidupan mereka dimana kelangsungan hidupnya sangat tergantung dengan keberadaan hutan. Oleh karena itu tuntutan atas penggunaan lahan, jalan, logpond/logyard/TPK Antara dianggap sebagai sewa yang harus dipenuhi.
2. Ganti rugi atas tanaman berupa pohon, buah/getah/rotan, ladang, serta situs keramat dan pembukaan wilayah hutan (PWH) maupun pengambilan material timbunan (batu/kuari), telah diatur di dalam PSO – SOS 09 tentang Pembayaran Kompensasi Hak Ulayat.
3. Permintaan pemenuhan kegiatan PMDH/CSR berupa beasiswa dan bantuan-bantuan lainnya.
4. Permintaan pekerjaan, tuntutan untuk menjadi karyawan perusahaan.
5. Ganti rugi atas gangguan lingkungan, seperti kebakaran, banjir, dll.
6. Permintaan atas pelayanan kesehatan, angkutan pasar, dll.

Beberapa upaya yang dilakukan oleh masyarakat dalam menekan unit manajemen agar memenuhi tuntutannya yaitu :

1. Memblokir dengan cara memalang jalan agar kegiatan berhenti.
2. Mengintimidasi dan melakukan ancaman verbal maupun fisik kepada karyawan maupun pimpinan perusahaan.
3. Menyandera alat berat/kendaraan.
4. Menduduki camp, merusak, dan membakar camp atau alat berat/kendaraan.

	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
PT. YOTefa SARANA TIMBERA		HAL : 15 dari 18

II. POLA TERJADINYA KONFLIK

1. Periode Awal

Pada kegiatan awal masyarakat menerima kehadiran HPH/IUPPHK/PBPH dengan baik, tanpa ada klaim hutan adat yang diajukan pada saat itu, seolah-olah dibiarkan masuk dahulu baru gugatan/tuntutan direncanakan ibarat perangkap.

2. Periode lanjutan

Dalam perjalanan waktu muncul klaim atas wilayah adat menuntut ganti rugi atas lahan, tegakan hutan/kayu, kebun, dll.

3. Periode Puncak

Pada periode ini muncul klaim yang luar biasa dan tidak masuk akal atas besarnya kompensasi yang dimintakan tidak saja atas ganti rugi atas lahan, kebun, tapi juga atas kayu yang ditebang dengan besaran yang tidak masuk akal. Disamping klaim yang berulang atas ganti rugi yang sudah pernah disampaikan akan muncul kembali dengan penggugat yang berbeda atas objek yang sama.

III. PENYELESAIAN PRA KONFLIK

Pencegahan Pra Konflik dapat dilakukan melalui :

1. Pendekatan Sosial Religius

Masyarakat adat pada dasarnya adalah masyarakat yang sangat taat kepada agama maupun kepercayaan yang dianutnya. Ketaatan dan kepatuhan kepada agama biasanya direpresentasikan dengan kepatuhan dan ketaatan kepada pemimpin dan pemuka agama. Oleh karena itu dengan merangkul tokoh-tokoh agama akan memudahkan pencegahan timbulnya konflik.

2. Pendekatan Sosial Culture

Masyarakat adat adalah masyarakat lugu dan apa adanya dan sangat memperhatikan dan melaksanakan adat istiadat yang hidup ditengah-tengah masyarakat. Setiap masalah yang timbul antar masyarakat adat

 PT. YOTEFA SARANA TIMBERA	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
		HAL : 16 dari 18

baik dengan sesama warga maupun dengan lingkungannya biasanya dengan mudah diselesaikan oleh tokoh-tokoh adat melalui Lembaga Masyarakat Adat. Lembaga Masyarakat Adat memegang peranan penting dalam mengatur tata hidup dan kehidupan masyarakat adat dalam bermasyarakat. Oleh karena itu terbinanya hubungan harmonis dengan Lembaga Adat dapat menghindari terjadinya konflik bahkan dapat digunakan menampung aspirasi masyarakat untuk mencegah kontak langsung dengan manajemen.

3. Pendekatan Sosial Ekonomi

Hidup masyarakat adat pada umumnya masih tradisional terutama dari sosial ekonominya. Pertanian tradisional dengan berpindah-pindah serta meramu hasil hutan non kayu dan berburu binatang liar. Kondisi sosial ekonomi demikian akan dengan mudah memicu kecemburuan sosial dengan membandingkan kehidupan mereka dengan kehidupan di lingkungan karyawan. Masyarakat adat melihat kehidupan ekonomi karyawan adalah hasil dari eksploitasi hutan adat. Keadaan demikianlah yang umumnya menjadi sumber utama konflik. Apabila kehidupan ekonomi masyarakat di dalam dan di sekitar hutan dapat ditingkatkan maka ini merupakan upaya pencegahan awal dari kemungkinan timbulnya konflik.

IV. METODE PENYELESAIAN KONFLIK

1. Langsung

Konflik dapat ditimbulkan baik oleh perorangan maupun kelompok. Penanganan konflik yang disebabkan perorangan biasanya lebih mudah diselesaikan. Penyelesaian dapat secara langsung dengan cepat. Namun biasanya persoalan perorangan dapat berkembang menjadi persoalan kelompok apabila tidak ditangani secara cepat. Terutama bila ada pihak-pihak yang memanfaatkan situasi untuk kepentingannya sendiri maupun kelompoknya.

2. Tidak Langsung

	PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL (PSO)	NO : SOS - 04
	MEKANISME PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN MASYARAKAT	VERSI : 04
PT. YOTEFA SARANA TIMBERA		HAL : 17 dari 18

Konflik yang ditimbulkan oleh kelompok baik yang berkembang dari kepentingan perorangan biasanya lebih sulit diatasi. Untuk memperoleh titik temu tentang apa inti dari permasalahan pun terkadang susah. Setiap anggota kelompok berupaya menyampaikan aspirasinya sesuai kepentingannya sendiri. Dalam hal ini diperlukan kesabaran. Tetapi terkadang kesabaran ditafsirkan sebagai kelemahan perusahaan yang ujung-ujungnya semakin menjauhkan penyelesaian yang saling menguntungkan.

Penyelesaian tidak langsung dapat dilakukan melalui pihak ketiga baik karena legitimasi formal maupun karena ketokohnya di lingkungan masyarakat. Masyarakat adat pada umumnya masih masyarakat paternalistik yaitu masyarakat panutan, sehingga suatu pendapat dari seorang tokoh masyarakat biasanya dituruti masyarakatnya. Demikian juga terhadap tokoh formal dapat diharapkan menjadi penengah dalam menyelesaikan masalah yang timbul antara masyarakat dan perusahaan.

