

**PENYELESAIAN KONFLIK  
MASYARAKAT DENGAN INDUSTRI**  
(Studi Kasus : Konflik Masyarakat Pasirwangi dengan Perusahaan  
Chevron Di Kawasan Darajat Garut)

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains  
Kajian Ilmu Kepolisian**

**ANWAR HAIDAR  
NPM : 0806447223**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN  
JAKARTA  
2010**

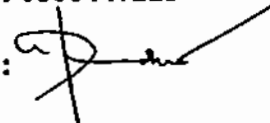
## HALAMAN PERNYATAAN ORSINILALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya sendiri,  
dan semua sumber yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan benar.**

**Nama : Anwar Haidar**

**NPM : 0806447223**

**Tanda tangan :**



**Tanggal : 4 Juni 2010**

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :  
Nama : Anwar Haidar  
NPM : 0806447223  
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian  
Judul Tesis : Penyelesaian Konflik Masyarakat dan Industri  
(Studi Kasus : Konflik Masyarakat Pasirwangi dan  
Perusahaan Chevron Di Kawasan Darajat Garut)

Tesis ini berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Science pada Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. Rahayu S. Hidayat, SS  
(Ketua Sidang)

1.

*Rahayu Hidayat*

2. Prof. Dr. Payaman Simanjuntak, MSi.  
(Pembimbing)

2.

*Payaman Simanjuntak*

3. Dr. dr. H. Hadiman, SH. MSc.  
(Penguji I)

3.

*Hadiman*

4. Drs. Ahwil Lutan, SH,MM, MBA  
(Penguji II)

4.

*Ahwil Lutan*

Ditetapkan di : Jakarta  
Tanggal : 4 Juni 2010

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, maka penyusunan tesis ini berhasil diselesaikan. Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat dalam rangka mencapai gelar gelar Magister Sains pada bidang Kajian Ilmu Kepolisian, kekhususan Manajemen Sekuriti pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

Penelitian yang dilaksanakan baik di Polres Garut, Perusahaan Cehvron, Pemerintahan Kabupaten Garut dan masyarakat Pasirwangi, tentunya saya telah didukung oleh banyak pihak, yang tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa bantuan mereka. Selain itu, penulis menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit untuk dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya, kepada :

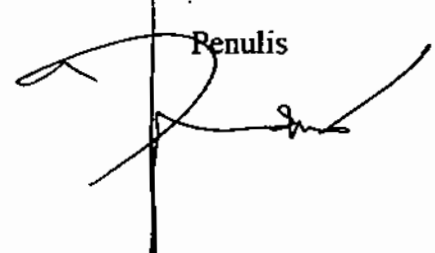
1. Prof.Dr. Payaman J. Simanjuntak, Msi, selaku pembimbing dalam penyusunan tesis ini, atas kesabaran dan kesungguhan ditengah-tengah kesibukannya beliau masih menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan dan petunjuk selama penelitian dan penyusunan tesis ini.
2. Prof.Dr. Rahayu S. Hidayat, SS, selaku ketua sidang sekaligus pembimbing dalam penulisan tesis ini, atas kesabaran, keikhlasan, dan kesungguhan, serta ditengah-tengah kesibukannya beliau masih menyempatkan diri memberikan bimbingan dalam penelitian dan penyusunan tesis ini.
3. Dr.dr. H. Hadiman, SH. Msc selaku pengajar mata kuliah Sekuriti Fisik sekaligus dosen penguji I dalam penyusunan tesis ini, atas kesabaran, keikhlasan, dan kesungguhan serta bimbingan yang diberikan selama ini.
4. Drs. Ahwil Lutan, SH,MM, MBA, selaku pengajar mata kuliah Sistem Perbandingan Kepolisian sekaligus penguji II dalam penyusunan tesis ini, atas kesabaran, kesungguhan, keikhlasan yang diberikan selama ini
5. Prof. Dr. Sarlito Wirawan Sarwono, Psi selaku Ketua Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Pascasarjana Universitas Indonesia, yang telah mau menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada penulis.

6. Seluruh pengajar program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia yang telah mau menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada penulis.
7. Seluruh rekan-rekan perkuliahan khususnya angkatan XIII KIK UI yang telah memberikan sumbangsih referensi dan ilmu pengetahuan melalui diskusi maupun pada saat belajar kelompok.
8. Seluruh staff KIK UI yang telah ikut andil besar dalam hal terlaksananya proses belajar mengajar di program Pascasarjana KIK UI.
9. Kedua orang tua yang telah memberikan dukungan baik materiil maupun moril dalam menyelesaikan perkuliahan dan penulisan tesis.
10. Kepada istri saya tercinta : Syane Laura, SE, dan anakku tersayang : Daffa Rafi Anwar. yang telah memberikan andil yang cukup besar dan memberikan semangat dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini
11. Kepada Kapolres Garut, Bupati Garut beserta jajarannya, Liman serta Tatang yang telah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian dan penyusunan tesis ini.
12. Kepada seluruh manajemen Chevron, terutama PGPA Chevron, yaitu : Usman, Iwan, Poespo, Hadi, dan Yusef yang telah meluangkan waktu dan memberikan kebutuhan saya dalam hal tewujudnya tesis ini.
13. Kepada pihak-pihak lain baik langsung maupun tidak langsung yang tidak mungkin disebutkan satu per satu yang turut andil dalam memberikan kontribusi kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan tesis.

Dengan demikian, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan saudara-saudara semua, serta senantiasa diberikan rahmat, hidayat, dan kesuksesan kepada kita semua, amin.

Jakarta, 2 Juni 2010

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANWAR HAIDAR  
NPM : 0806447223  
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian  
Fakultas : Pasca Sarjana  
Jenis Karya : Tesis

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non\_Eksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

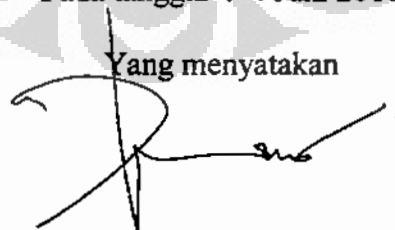
Penyelesaian Konflik Masyarakat dan Industri (Studi Kasus : Konflik Masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron Di Kawasan Darajat Garut)

beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 4 Juni 2010

Yang menyatakan



( ANWAR HAIDAR )

## ABSTRAK

Nama : Anwar Haidar  
Nomor Mahasiswa : 0806447223  
Judul : Penyelesaian Konflik Masyarakat dan Industri (Studi Kasus : Konflik Masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron Di Kawasan Darajat Garut)

Tesis ini mencoba menganalisis efektivitas penyelesaian konflik antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron sebagai pemangku kepentingan perusahaan di Kawasan Darajat Garut. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif, sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam, pengamatan, pengamatan terlibat, dan studi dokumen. Kasus yang diteliti adalah penyebab konflik antara masyarakat Pasirwangi dengan Perusahaan Chevron di Kecamatan Pasirwangi, dan penyelesaian konflik yang dilakukan oleh Perusahaan Chevron, kepolisian, dan pemerintah daerah. Wawancara mendalam difokuskan pada latar belakang konflik, pelaksanaan *community development*, reaksi masyarakat, hubungan antara pemangku kepentingan, penyelesaian konflik. Pengamatan difokuskan pada aktivitas perusahaan Chevron, masyarakat Pasirwangi, Polres Garut dan Polsek Pasirwangi, serta pemerintah daerah dari tingkat desa sampai kabupaten. Dan pengamatan terlibat difokuskan pada gejala sosial untuk menemukan penyebab konflik dan cara terbaik menyelesaikan konflik. Informan kunci ditentukan bukan berdasarkan hubungan pribadi atau kedekatan peneliti ini dengan mereka, melainkan berdasarkan gejala dan fakta yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Penelitian ini membuktikan bahwa penyebab konflik bukan konsep *community development* yang telah dibuat Perusahaan Chevron, melainkan pelaksanaannya oleh Humas Chevron, adanya kerenggangan hubungan dan ketidakpedulian Perusahaan Chevron terhadap masyarakat dan tokoh informal yang berada di Kecamatan Pasirwangi, kurangnya kepedulian pemerintah daerah Kabupaten Garut terhadap konflik, lemahnya deteksi dini dari Polres Garut, dan ketiadaan sinergi dan integrasi antara pemangku kepentingan perusahaan dalam menyelesaikan konflik. Adapun cara terbaik menyelesaikan konflik adalah melakukan pembenahan dalam tataran pelaksanaan program *community development* sehingga dapat menyentuh akar permasalahan, adanya sinergi dan integrasi antara pemangku kepentingan dalam menyelesaikan konflik, dan pembinaan hubungan baik dengan warga sekitar sekaligus tokoh informal serta mengoptimalkan peran polmas, intelijen, dan melakukan asesmen risiko untuk mendeteksi sejak dini setiap permasalahan.

Kata Kunci : Pemangku kepentingan perusahaan, konflik, manajemen keamanan, pembangunan masyarakat.

## ABSTRACT

Name : Anwar Haidar  
Student Numbers : 0806447223  
Thesis Title : Conflict Resolution of Conflict Between  
Community with Industry (Case study: Conflict  
between Pasirwangi Community with Chevron in  
Darajat Garut Area)

This thesis attempts to analyse effectiveness of conflict resolution between Pasirwangi community with Chevron Company as the company stakeholders in Darajat Garut area. The research is done by qualitative method, while data collection by using depth interview, observation, direct involved observation and document studies. The observed case are the causes of conflict between community of Pasirwangi with Chevron Company in Pasirwangi Subreagent, and conflict resolution conducted by Chevron Company, the police, the local government. In depth interviews were focused on the conflict background, implementation community development, people's response, relationship between stakeholders, conflict resolution. Observation on focused on the Chevron Company, Pasirwangi Community, Polres Garut and Polsek Pasirwangi, and the government village level up to regency. And the direct involvement observation was focused on the conflict causes and best method in resolving the conflict. Key interviewees were chosen not based on personal relation with the writer, but it was based on symptoms and facts related to the research subject. The research proved point that the causes of the conflict are not the community development concept drawn by Chevron Company, instead they are caused by the implementation by community relation of the company, gap in the relations and the perceived uncaring attitude by the Chevron Company toward the community and the informal leaders in the Pasirwangi Subreagent, lack of attention from the local government of Garut Regency toward the conflict, weakness and early detection by Polres Garut, and absence of synergy and integration between stakeholders in resolving the conflict. The ideal way in the conflict resolution to revamp implementation of the community development program should touch the roots of the problem, existence of synergy and integration among the stakeholders who attempt to resolve the conflict, and development of good relationship with the neighbourhood and with the informal leaders as well as optimization in the roles of the police. intelligence and perform risk assesment to detect every issue in the early stage.

Key Words : Comppany stakholders, conflict, sekurity management, community development.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN DAN AKRONIM.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Masalah Penelitian.....	7
1.3 Ruang Lingkup Penulisan.....	8
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.5 Penelitian di Lapangan.....	10
1.5.1 Metode Penelitian.....	11
1.5.2 Sumber Data.....	12
1.5.3 Tehnik Pengumpulan Data.....	13
1.5.4 Tehnik Analisa Data.....	15
1.5.5 Tata Urut Penulisan.....	15
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	17
2.1 Masyarakat.....	17
2.2 Hubungan Industrial.....	19
2.3 Konflik.....	21
2.4 Pemangku Kepentingan.....	23
2.5 Manajemen Sekuriti.....	27
2.6 Penanganan Konflik.....	29
2.7 <i>Corporate Social Responsibility dan Community Development</i> ..	31
2.7.1 <i>Corporate Social Responsibility</i> .....	31
2.1.2 <i>Community Development</i> .....	32
2.8 Perpolisian Masyarakat.....	34
2.9 Teori Pencegahan Kejahatan.....	37
2.10 Teori Penyebab Konflik.....	42
2.11 Teori Fixing Brokens Windows.....	44
2.12 Teori Fungsional Struktural.....	45
2.3 Kerangka Berpikir.....	46
BAB 3 GAMBARAN WILAYAH PENELITIAN.....	48
3.1. Chevron Geothermal Indonesia Ltd.....	48
3.1.1 Nilai-nilai Bisnis Chevron.....	54

3.1.2	Organisasi Keamanan dan Humas Chevron Geothermal Indonesia.....	56
3.1.3	<i>Corporate Social Responsibility dan Community Development</i> Chevron.....	60
3.1.4	Pelaksanaan <i>Community Development</i> Chevron.....	63
3.1.5	Penyerapan Tenaga Kerja Lokal.....	68
3.2.	Kepolisian Resort Garut.....	69
3.3.	Kapupaten Garut.....	79
3.3.1.	Penduduk dan Permasalahannya.....	81
3.3.2.	Pendapatan Anggaran Daerah dan Permasalahannya.....	82
3.4.	Kecamatan dan Masyarakat Pasirwangi.....	83
3.4.1	Masyarakat Pasirwangi.....	85
3.4.2	Mata Pencaharian.....	86
3.5.	Benih Konflik.....	87
3.5.1	Latar Belakang Konflik.....	88
3.5.2	Reaksi Masyarakat.....	90
3.5.3	Kronologis Konflik.....	92
<b>BAB 4</b>	<b>PENYEBAB KONFLIK DAN PENYELESAIANNYA.....</b>	<b>100</b>
4.1.	Penyebab Konflik.....	100
4.2.	Penyelesaian Konflik.....	109
4.2.1.	Peran Perusahaan Chevron Dalam Menyelesaikan Konflik.....	109
4.2.2.	Peran Pemerintah Daerah Dalam Menyelesaikan Konflik.....	116
4.2.3.	Peran Polres Garut Dalam Menyelesaikan Konflik.....	118
<b>BAB 5</b>	<b>ANALISIS PENYEBAB KONFLIK DAN PENYELESAIANNYA..</b>	<b>122</b>
5.1.	Analisis Penyebab Konflik Pasirwangi-Chevron.....	122
5.1.1.	Permasalahan Pelaksanaan Program <i>Community Development</i> .....	123
5.1.2.	Permasalahan Tenaga Kerja Lokal.....	126
5.1.3.	Kerenggangan Hubungan dengan Masyarakat.....	128
5.1.4	Pengaruh Pemimpin Informal.....	129
5.1.5	Kurangnya Kepedulian Perusahaan terhadap Masyarakat.....	131
5.1.6	Kurangnya Kepedulian Perusahaan Chevron terhadap Pemangku Kepentingan Lain .....	132
5.1.7.	Lemahnya Koordinasi Antarpemerintah Daerah.....	134
5.1.8	Kurangnya Kepedulian Aparat Pemerintah Daerah terhadap Warga Pasirwangi.....	135
5.1.9	Kurangnya Kepedulian Polri terhadap Warga Pasirwangi.....	136
5.1.10	Lemahnya Deteksi Dini Dari Polres Garut.....	138
5.2	Analisis Penyelesaian Konflik Pasirwangi-Chevron.....	139
5.2.1	Cara Terbaik Perusahaan Chevron Menyelesaikan Konflik.....	143

5.2.1.1	Pelaksanaan <i>Community Development</i> Chevron yang Ideal.....	144
5.2.1.2	Meningkatkan Kepedulian terhadap Pemangku Kepentingan Lain.....	148
5.2.2	Cara Terbaik Pemerintah Daerah Menyelesaikan Konflik.....	150
5.2.3	Cara Terbaik Kepolisian dalam Menyelesaikan Konflik.....	153
5.2.3.1	Polres Garut Menciptakan Partisipasi Masyarakat Dalam Menciptakan Keamanan Lingkungan Perusahaan.....	153
5.2.3.2	Peran Polres Garut dalam Pengamanan Perusahaan.....	157
BAB 6	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	161
6.1	Kesimpulan.....	160
6.2	Rekomendasi.....	163
	DAFTAR REFERENSI.....	165

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 : Aksi Unjuk Rasa Masyarakat Pasirwangi..... 93
2. Tabel 2 : Jadwal Kegiatan Rekrutmen Kebutuhan Tenaga Kerja *Drilling* Program CGI Darajat 2009 ..... 113
3. Tabel 3 : Kebutuhan Karyawan Kontraktor *Drilling* 2009-2010..... 114

## DAFTAR GAMBAR

1.	Gambar 1	: Pemangku Kepentingan Perusahaan.....	24
2.	Gambar 2	: Kerangka Berpikir.....	47
3.	Gambar 3	: Peta daerah Operasi CGI Ltd. Darajat I, II, dan III.....	50
4.	Gambar 4	: Siklus Sistem Panas Bumi.....	52
5.	Gambar 5	: Siklus Pengelolaan Panas Bumi.....	53
6.	Gambar 6	: Peta Kabupaten Garut.....	80

## DAFTAR SINGKATAN DAN AKRONIM

<i>ADR</i>	:	<i>Alternatif Dispute Resolution</i>
Amdas'	:	Aliansi Masyarakat Desa Padaawas
Apdesi	:	Asosiasi Pemerintah Desa Seluruh Indonesia
Banum	:	Bagian Umum
Bamin	:	Bagian Administrasi
Bag. Binamitra	:	Bagian Pembinaan dan Kemitraan
Bag Mins	:	Bagian Administrasi
BAG OPS	:	Bagian Operasi
BAPEDA	:	Badan Pembangunan Daerah
BKSDA	:	Badan Konservatif Sumber Daya Alam
BLK	:	Balai Latihan Kerja
BPD	:	Badan Permusyawaratan Desa
BUJP	:	Badan Usaha Jasa Pengamanan
CA	:	<i>Community Affairs</i>
CD	:	<i>Community Development</i>
CE	:	<i>Community Engagement</i>
CGI	:	<i>Chevron Geothermal Indonesia</i>
CO	:	<i>Community Organization</i>
COP	:	<i>Community Oriented Policing</i>
CPI	:	<i>Chevron Pacific Indonesia</i>
CPTED	:	<i>Crime Prevention Trough Enviromental Design</i>
CR	:	<i>Community Relation</i>
CSR	:	<i>Coorporate Social Responsibility</i>
CTEI	:	<i>Chevron Texaco Energy Indonesia</i>
DBH	:	Dana Bagi Hasil
DKK	:	Dan Kawan Kawan
EHS	:	Envromental, Health, and Safety
FBM	:	Forum Barukai Menggugat
FPB	:	Forum Padaawas Bersatu

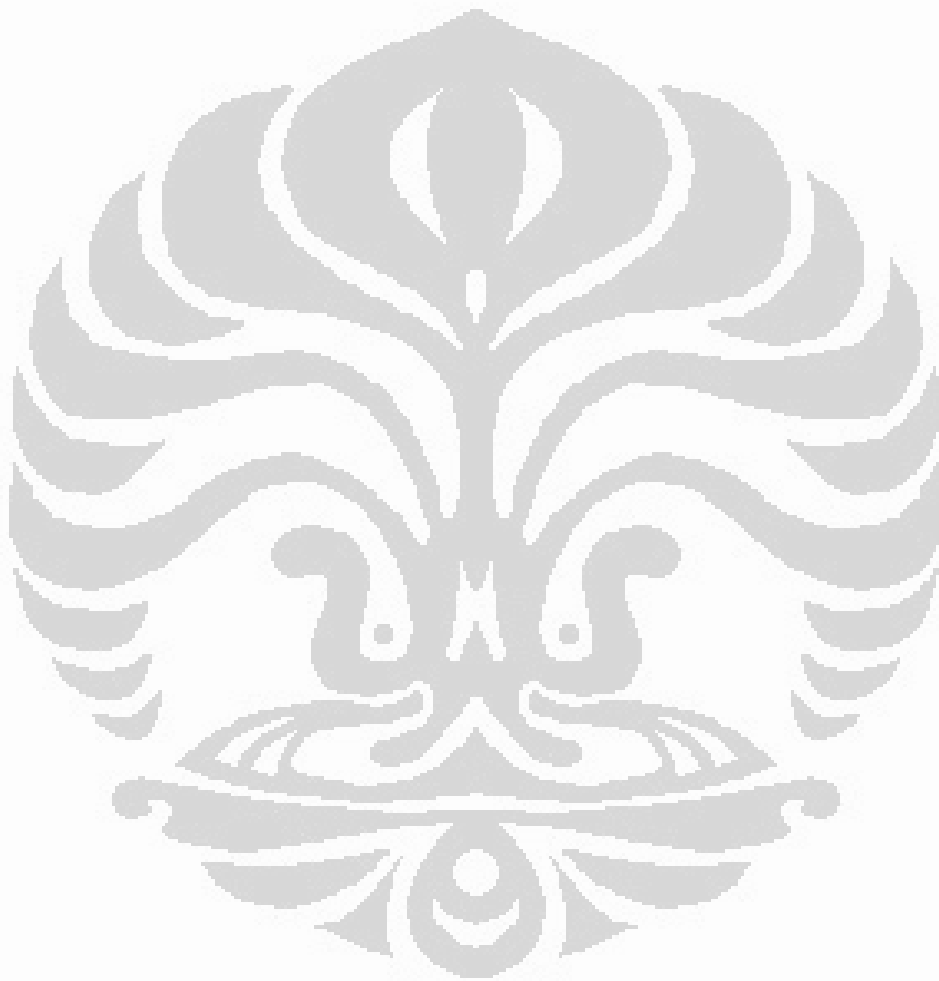
FKPM	:	Forum Kemitraan Polisi dan Masyarakat
GMBI	:	Gerakan Masyarakat Barusari
GPO	:	Geothermal & Power Operation
HAM	:	Hak Asasi Manusia
HIP	:	Hubungan Industrial Pancasila
HUMAS	:	Hubungan Masyarakat
ITB	:	Institut Teknologi Bandung
IP	:	Indonesia Power
JOC	:	Joint Operation Contract
Kabag	:	Kepala Bagian
Kades	:	Kepala Desa
Kamtibcar	:	Keamanan Ketertiban Kelancaran
Kanit	:	Kepala Unit
Kapolda	:	Kepala Kepolisian Daerah
Kapolres	:	Kepala Kepolisian Resor
Kapolri	:	Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia
Kapolsek	:	Kepala Kepolisian Sektor
Kasat	:	Kepala Satuan
Kasubag Binops	:	Kepala Sub Bagian Pembinaan Operasi
Kaur Pulbaket	:	Kepala Urusan Pengumpulan Bahan Keterangan
KBC	:	Karaha Bodas Company
KKS	:	Kontrak Kerja Sama
KLO	:	Kalimantan Operation
KOD	:	Komando Operasional Dasar
KOK	:	Kelompok Ojek Kapakan
KTP	:	Kelompok Tani Pasirwangi
KUHAP	:	Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana
LBD	:	Local Business Development
Lidik	:	Penyelidikan
LSM	:	Lembaga Swadaya Masyarakat
Ltd	:	Limited
MCK	:	Mandi Cuci Kakus

MUI	:	Majelis Ulama Indonesia
Muspida	:	Musyawarah Pimpinan Daerah
Muspika	:	Musyawarah Pimpinan Kecamatan
Musbangdes	:	Musyawarah Pengembangan Desa
Musrenbangdes	:	Musyawarah Rencana Pengembangan Desa
MPCB	:	Masyarakat Pasiwangi Ciherang Bersatu
MPHLP	:	Masyarakat Peduli Hutan dan Lingkungan Pasirwangi
Obvitnas	:	Objek Vital Nasional
PAD	:	Pendapatan Asli Daerah
PAMPS	:	Persatuan Mahasiswa Pasirwangi
Pam Obvit	:	Pengamanan Objek Vital
Pam Swakarasa	:	Pengamanan Swakarsa
PCR	:	Public Community Relation
Pemkab	:	Pemerintah Kabupaten
Perda	:	Peraturan Daerah
PGPA	:	Public Government and Public Affairs
PJU	:	Penerangan Jalan Umum
PLN	:	Perusahaan Listrik Negara
PLTP	:	Pembangkit Listrik Tenaga Panas
Polda	:	Kepolisian Daerah
Polmas	:	Perpolisian Masyarakat
Polres	:	Kepolisian Resor
Polri	:	Kepolisian Negara Republik Indonesia
Polsek	:	Kepolisian Sektor
Ponpes	:	Pondok Pesantren
PPNS	:	Penyidik Pegawai Negeri Sipil
PTIK	:	Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian
P3D	:	Pelayanan Pengaduan dan Penegakan Disiplin
Ranmor R2	:	Kendaraan Bermotor Roda Dua
Ranmor R4	:	Kendaraan Bermotor Roda Empat
Renja	:	Rencana Kerja



Ren Giat	:	Rencana Kegiatan
Ren Pam	:	Rencana Pengamanan
Riksa	:	Pemeriksaan
RT	:	Rukun Tetangga
RW	:	Rukun Warga
Satfung	:	Satuan Fungsi
Satpam	:	Satuan Pengamanan
Sat Intelkam	:	Satuan Itelijen Keamanan
Sat Lintas	:	Satuan Lalu Lintas
Sat Narkoba	:	Satuan Narkotika dan Obat Berbahaya
Sat Pam Obvit	:	Satuan Pengaman Objek Vital
Sat Reskrim	:	Satuan Reserse dan Kriminal
Sat Samapta	:	Satuan Kesamaptaan
SCP	:	Situational Crime Prevention
SD	:	Sekolah Dasar
SDM	:	Sumber Daya Manusia
SDN	:	Sekolah Dasar Negeri
SLB	:	Sekolah Luar Biasa
SMA	:	Sekolah Menengah Atas
SMK	:	Sekolah Menengah Kejuruan
SMP	:	Sekolah Menengah Pertama
SPK	:	Sentra Pelayanan Kepolisian
TAUD	:	Tata Urusan Dalam
Telematika	:	Telekomunikasi dan Informatika
Todat	:	Tokoh Adat
Toga	:	Tokoh Agama
Tomas	:	Tokoh Masyarakat
Ton Dalmas	:	Peleton Pengendalian Massa
TPTKP	:	Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara
Turjawali	:	Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli
Uniga	:	Universitas Garut
USY	:	Universal Security

UU	:	Undang-undang
UUD 1945	:	Undang-undang Dasar 1945
Wakapolres	:	Wakil Kepala Kepolisian Reso
WKP	:	Wilayah Kuasa Pertambangan



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara .....	1
2. Rekomendasi Penelitian dari Polres Garut untuk Ke CGI.....	4
3. Kartu Tanda Pengenal Selama Penelitian di CGI.....	5
4. Struktur Organisasi Chevron Geothermal Indonesia Ltd.....	6
5. Pertelaahan Tugas PGPA Chevron.....	7
6. Pertelaahan Tugas <i>Chief Sekuriti</i> Chevron.....	8
7. Surat Pemberitahuan Unjuk Rasa.....	9
8. Surat Chevron Kepada Muspika Kecamatan Pasirwangi.....	13
9. Surat Kecamatan Pasirwangi Kepada Kepala Desa Kecamatan Pasirwangi.....	14
10. Jadwal Kegiatan Rekrutmen Kebutuhan Tenaga Kerja Drilling Program CGI Darajat.....	15
11. Kebutuhan Karyawan Kontraktor Drilling 2009-2010 untuk Warga Kecamatan Pasirwangi.....	16
12. Daftar Nominatif Rangkaing Hasil Seleksi Tenaga Kerja Drilling 2009- 2010.....	19
13. Dokumentasi Kegiatan.....	21
14. Bio Data .....	36

## BAB 1

### PENDAHULUAN

Dalam tesis ini, penulis bermaksud menunjukkan penyelesaian konflik masyarakat di Kawasan Darajat Garut dengan Chevron Geothermal Indonesia Ltd (untuk selanjutnya disebut Perusahaan Chevron), khususnya oleh pemangku kepentingan (*stakeholders*) perusahaan dalam hubungan industrial. Pemangku kepentingan perusahaan dalam hal ini Perusahaan Chevron, pemerintah daerah dan kepolisian. Yang dimaksud dengan penyelesaian konflik adalah semua tindakan atau aktivitas pemangku kepentingan perusahaan dalam mengantisipasi dan menanggulangi berbagai masalah sosial dalam masyarakat Pasirwangi. Tujuannya untuk memelihara keteraturan sosial, menciptakan keamanan lingkungan perusahaan. Dengan memahami masyarakat—sistem dan berbagai masalahnya—Hubungan Masyarakat (Humas) Chevron membantu pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan, yaitu program *community development* (pengembangan dan pemberdayaan masyarakat), serta penyelesaian konflik untuk menciptakan keamanan lingkungan perusahaan oleh pemangku kepentingan.

Penelitian tentang Perusahaan Chevron pernah dilakukan oleh Priyo Wira Nugraha (2006). Penelitiannya memfokuskan pada manajemen sistem keamanan di PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI) kawasan Duri yang dilakukan oleh satuan jasa pengamanan *Pilot Manager Security Providers* yang dikendalikan oleh perusahaan PT. CPI, yaitu *Management Security PT.CPI*. Bantuan dari Polsek Mandau adalah untuk mengamankan aset perusahaan minyak bumi itu sebagai objek vital negara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada suatu sistem yang terpadu karena adanya kepentingan setiap intitusi dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan tidak dapat dicapai secara maksimal. Penelitian saya berbeda dengan penelitian Nugraha karena (1) mendalami pelaksanaan *community development* Perusahaan Chevron, penyebab konflik dan penyelesaiannya yang dilakukan oleh pemangku kepentingan perusahaan untuk mewujudkan keamanan di lingkungan Perusahaan Chevron; (2) lokasi dan waktu

*Universitas Indonesia*

tidak sama, yaitu pada Perusahaan Chevron yang berlokasi di kawasan Darajat Garut, yang bernama Chevron Geothermal Indonesia Ltd.

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan Chevron Geothermal Indonesia (CGI) merupakan penghasil energi panas bumi yang berada di Indonesia dan terbesar di dunia yang kemudian dikenal sebagai Perusahaan Chevron. Panas bumi adalah sumber daya alam yang dapat diperbaharui dan digunakan untuk pembangkit listrik tenaga panas bumi melalui pemanfaatan daya alam uap bumi. Perusahaan Chevron menemukan energi panas bumi di Indonesia pada 1980 di lokasi Salak dan Darajat Garut, kemudian memulai produksi pada tahun 1990-an sebagai kontraktor dari Pertamina Indonesia (Chevron 2009).

Keberadaan Perusahaan Chevron di Indonesia, selain mendatangkan profit baginya sendiri, berguna juga untuk membuka lapangan pekerjaan baik bagi masyarakat Indonesia umumnya maupun penduduk lokal khususnya. Perusahaan itu memanfaatkan panas bumi untuk mencukupi kebutuhan listrik di Indonesia yang cenderung meningkat, khususnya di Jawa, Madura, dan Bali (Chevron 2009).

Hal mendasar yang menjadi perhatian adalah keamanan agar semua kegiatan operasional dalam pemanfaatan panas bumi tetap berlangsung. Apabila kegiatan terhenti, semua sendi kehidupan masyarakat Indonesia umumnya dan masyarakat Jawa, Madura, dan Bali khususnya akan terpengaruh karena sebagian besar distribusi tenaga listrik yang dihasilkan oleh uap panas bumi diperuntukkan bagi ketiga daerah yang merupakan pusat perekonomian Indonesia.

Oleh karena itu, Perusahaan Chevron dapat digolongkan sebagai "Objek Vital" sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 63 tahun 2004 tentang Pengamanan Objek Vital. "Objek Vital Nasional adalah kawasan/lokasi, bangunan/instalasi dan/atau usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak, kepentingan negara dan/atau sumber pendapatan negara yang bersifat strategis."

Sebagaimana dimaklumi, sejak awal ekspolarasi (1984) sampai tahap pembangunan dan eksploitasi Unit Pembangkit Listrik I dan II, keadaan

perusahaan relatif aman jika dibandingkan keadaan sejak 2005 sampai sekarang. Setelah PT. Darajat Amoseas diambil alih oleh Perusahaan Chevron, manajemennya dinilai warga terlalu kaku dan tertutup dalam menjalankan program *community development (CD)* sehingga menimbulkan sikap antagonis dari masyarakat yang pada akhirnya terjadi konflik.

Konflik itu, muncul ke permukaan sejak pembangunan Unit Pembangkit Listrik III 2005 (“Telaahan Intelijen Polres Garut 2009”). Warga Pasirwangi menuntut perusahaan untuk melaksanakan pemerataan program *CD* dan penyerapan tenaga kerja lokal. Masyarakat menganggap tidak mendapat porsi yang seimbang antara keuntungan yang diperoleh perusahaan dan manfaat yang diberikan kepada masyarakat. Semua itu menimbulkan stigma perusahaan Chevron dan mendorong masyarakat untuk mengajukan tuntutan irasional terhadap perusahaan itu dengan menggunakan berbagai sarana aksi dan demonstrasi untuk memenuhi keinginannya. Hal lain juga dikemukakan oleh Ichsan (2008) bahwa perlakuan istimewa terhadap golongan atau kelompok masyarakat tertentu, seperti tokoh dan pemuka desa yang terkait dengan keberadaan Perusahaan Chevron telah membentuk opini dalam masyarakat tentang pemberian hak istimewa kepada orang dan kelompok tertentu. Akibatnya, tumbuh kecemburuan dan rasa ketidakadilan yang menghasilkan kesenjangan sosial.

Sementara itu, masyarakat Pasirwangi merasa hanya menjadi penonton kemegahan dan kemakmuran di tengah kemiskinan warga. Mereka sulit memperoleh pekerjaan dan pengairan sehingga. Kecemburuan sosial itu yang menyebabkan konflik (Ichsan 2008). Selain itu, yang memicu konflik adalah masyarakat selalu menghubungkan-hubungkan fenomena alam, seperti gempa bumi, yang meluluhlantakkan pemukiman di Kecamatan Pasirwangi, Samarang, dan Sukaresmi pada 2005, dengan aktivitas pengeboran yang dilakukan oleh Perusahaan Chevron. Pengeboran dianggap mengurangi kandungan air di dalam tanah sehingga terjadi gempa bumi (Ririn 2009). Dengan demikian, masyarakat menganggap bahwa keberadaan Perusahaan itu tidak banyak manfaatnya untuk mengentaskan masyarakat dari kemiskinan atau meningkatkan taraf hidup dan

kesejahteraan. Sebaliknya, keberadaan perusahaan itu membawa bencana bagi kehidupan masyarakat sekitar.

Sekarang ini konflik antara masyarakat dan pihak Perusahaan Chevron masih berlanjut. Ririn (2009) mengemukakan,

... dalam kurun waktu dan bulan terakhir sudah terjadi lima kali demonstrasi yang dilakukan oleh lima kelompok masyarakat dari desa berbeda. Tuntutan warga terhadap CGI adalah seputar kerusakan ekosistem yang mengakibatkan hilangnya sumber mata air, sehingga menyebabkan kekeringan, dan tuntutan terhadap prespektif rehabilitasi. Selain itu minimnya kompensasi terhadap masyarakat setempat, terutama tenaga kerja dan bantuan fisik. Tuntutan bermuara pada desakan kesejahteraan untuk semua desa, sehingga laba tidak hanya dirasakan oleh CGI.

Konflik yang terjadi antara masyarakat dan Perusahaan Chevron di Kawasan Darajat Garut disebabkan oleh kesenjangan sosial yang dirasakan masyarakat Pasirwangi. Oleh karena itu, konflik merupakan fenomena sosial yang terjadi secara alamiah. Pada akhirnya, konflik akan menjadi masukan untuk kepentingan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Namun, potensi itu akan terwujud apabila pemangku kepentingan segera menyelesaikan konflik sebelum selisih pendapat itu berubah menjadi tindakan kekerasan yang bersifat anarkhis.

Selama ini, Perusahaan Chevron telah berusaha menghindari konflik dengan menggunakan pendekatan pemberdayaan masyarakat (CD), yaitu menciptakan pertumbuhan ekonomi melalui investasi masyarakat dan pengembangan kapasitas kebutuhan dasar manusia, pendidikan dan pelatihan, pengembangan usaha kecil dan menengah. Selain itu, ada program lain, seperti kegiatan seni dan budaya lingkungan, aktivitas kemasyarakatan (Geothermal and Power Operation 2008). Empat program perlu dicatat: (1) Program Supercamp untuk membekali pelajar SMA di Garut yang mempersiapkan diri untuk mengikuti ujian masuk perguruan tinggi negeri, (2) Bantuan kandang dan modal usaha bagi peternak kambing di desa Padaawas Kabupaten Garut, (3) Pembuatan

pembangkit listrik skala kecil dengan mendatangkan mahasiswa Jurusan Teknik Elektro ITB yang membantu warga Hurip di Kabupaten Garut, (4) Kredit bantuan modal usaha untuk warga miskin desa Pasirwangi Kabupaten Garut (Chevron 2009). Akan tetapi, pada kenyataannya program belum menyentuh akar permasalahan sehingga konflik terus bergulir dengan agenda tuntutan berbeda-beda. Namun, tujuannya yang utama adalah untuk memperoleh pekerjaan, pengairan yang memadai, dan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai kompensasi dari gangguan keamanan di lingkungan Perusahaan Chevron.

Berbicara tentang keamanan dalam konsepsi Kepolisian Negara Republik Indonesia, keamanan dalam Tata Tenteram Karta Raharja (Kelana 1994, hlm. 35) adalah aman yang mengandung empat unsur pokok. "Pertama, sekuriti (*security*) adalah perasaan bebas dari gangguan fisik maupun psikis. Kedua, rasa tentram (*surety*) adalah perasaan bebas dari kekhawatiran. Ketiga, keselamatan (*safety*) adalah perasaan bebas dari risiko. Keempat, kedamaian (*peace*) adalah perasaan damai lahiriah dan batiniah." Konsep keamanan itu akan menjamin penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Namun, syaratnya konflik perusahaan dengan masyarakat di Kawasan Darajat Garut terselesaikan untuk mencegah kerugian karena sebab apa pun. Hal senada dikemukakan oleh Sherly Strauss dalam Hadiman (2008, hlm. 2) bahwa keamanan atau sekuriti adalah "*prevention of losses all kinds from whatever causes.*"

Di dalam aplikasinya, sekuriti berhubungan erat dengan manajemen. Manajemen sekuriti artinya penyelenggaraan manajemen untuk mencegah terjadinya kerugian dari sebab apa pun, agar hasilnya bagus. Menurut Hadiman (2008, hlm. 4), sekuriti dijamin melalui manajemen agar yang dikerjakan benar (efektif) dan cara mengerjakannya pun benar (efisien) atau dikenal dengan moto "*doing the right thing and to do the thing right.*"

Dengan demikian, pemangku kepentingan harus mengambil inisiatif dalam penyelesaian konflik tersebut dengan menggunakan berbagai pola dan pendekatan yang efektif serta efisien untuk menyelesaikan konflik sehingga tercipta keamanan di lingkungan perusahaan dan masyarakat sekitar. Caranya adalah tidak menganggap bahwa konflik itu tidak ada, mencari sumber dan penyebab konflik, dan penyelesaiannya melalui berbagai pendekatan, seperti



pendekatan program pemberdayaan masyarakat, agama, tokoh masyarakat, tokoh adat, dan lembaga swadaya masyarakat (LSM).

Pemangku kepentingan perusahaan yang terlibat dalam penyelesaian konflik hubungan industrial terdiri atas dua jenis. Pemangku kepentingan internal perusahaan yang berhubungan langsung dengan penyelesaian konflik ini adalah pimpinan atau manajemen, petugas manajemen, dan petugas keamanan perusahaan. Lainnya, kepentingan eksternal perusahaan yaitu pemerintah dan masyarakat. Sebagaimana Payaman J. Simanjuntak (2009a, hlm. 1) mengemukakan, pihak yang terkait dengan hubungan industrial adalah pihak yang berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di perusahaan. Lebih lanjut Simanjuntak menjelaskan sebagai berikut.

Pihak yang terkait (*stakeholders*) dalam Perusahaan dapat terdiri dari: (1) Perusahaan atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; (2) para pekerja dan serikat pekerja; (3) para Perusahaan pemasok; (4) masyarakat konsumen; (5) perusahaan pengguna; (6) masyarakat sekitar; (7) pemerintah. Di samping para *stakeholders* tersebut para pelaku dalam hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan (8) para konsultan suatu perusahaan dan, atau pengacara; (9) para arbitrator, konsilator, mediator, dan dosen; serta (10) hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.

Dengan demikian, pemangku kepentingan internal dan eksternal perusahaan dalam penyelesaian konflik itu adalah manajemen Perusahaan Chevron dan pemerintah. Pemerintah yang terkait dalam penyelesaian konflik adalah pemangku kepentingan di bidang keamanan dan ketertiban, yaitu Pemerintah Kabupaten Garut dan Polri, dalam hal ini adalah Polres Garut. Keterkaitan Polres Garut sebagai pengelola konflik diabsahkan oleh pendapat Reksodiputro (2004b, hlm. 160) pekerjaan kepolisian adalah "pengelolaan konflik", baik dalam penegakan hukum (*law enforcement*) maupun dalam pemecahan masalah (*problem solving*). Kemudian, Alexander Hamilton dalam Darwin (1998, hlm. 23) mengemukakan tujuan pemerintah, dalam hal ini Polri, adalah "menjembatani kepentingan antara kelompok yang berbeda dan menerjemahkannya dengan

kebijakan publik yang rasional yang memuaskan semua kelompok masyarakat". Selain itu Menurut Hadiman (2008) dalam pencegahan kejahatan (*crime prevention*) Polri dapat mengendalikan atau berperan untuk menyelesaikan konflik dalam mengamankan lingkungan perusahaan. Dengan demikian, Polres Garut menjadi pemangku kepentingan keamanan sehingga harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain (Manajemen Perusahaan Chevron dan masyarakat) dalam penyelesaian konflik. Semua pemangku kepentingan harus menyelesaikan konflik secara sinergis dan integratif agar menyentuh akar permasalahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memfokuskan perhatian pada penyelesaian konflik antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron oleh pemangku kepentingan perusahaan untuk mengamankan lingkungan dan mencegah kerugian perusahaan dan mencegah terjadinya kejahatan.

## 1.2 Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian ini adalah cara terbaik penyelesaian konflik antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron oleh pemangku kepentingan perusahaan. Karena konflik tersebut berakibat gangguan keamanan di lingkungan perusahaan dan sekitarnya serta dapat menimbulkan kerugian. Maka, untuk mewujudkan keamanan lingkungan dan pencegahan kejahatan yang terkait dengan keberadaan perusahaan, memerlukan berbagai pola, dan pendekatan sistem pengamanan yang baik agar dapat menyelesaikan konflik. Walaupun selama ini pihak Perusahaan Chevron telah melakukan upaya untuk mencegah dan menghindari konflik dengan menggunakan pola pendekatan *community development (CD)*, tetapi pada kenyataannya konflik masih berlanjut. Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan penelitian itu, penulis menjabarkannya ke dalam dua pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apa penyebab konflik yang berkepanjangan antara masyarakat sekitar dan Perusahaan Chevron ?
2. Bagaimana cara terbaik pemangku kepentingan untuk menyelesaikan konflik antara masyarakat sekitar dan Perusahaan Chevron?

### 1.3 Ruang Lingkup Penulisan

Judul tesis ini, “Penyelesaian Konflik Masyarakat dengan Industri” (Studi Kasus Konflik Masyarakat Pasirwangi dengan Perusahaan Chevron di Kawasan Darajat Garut), akan menimbulkan pendapat, asumsi, dan perkiraan dari pembaca tentang apa saja yang akan diteliti, diuraikan, dijelaskan, dibuktikan oleh peneliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perlu membatasi ruang lingkup penelitian agar ada persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca penelitian ini. Ruang lingkup penulisan sebagai berikut.

1. Peneliti membatasi pada masyarakat Kecamatan Pasirwangi dengan Perusahaan Chevron sebagai pihak yang berkonflik. Karena tidak ada langkah penyelesaian yang sinergis dan integratif dari pemangku kepentingan, perselisihan akhirnya berkembang menjadi aksi unjuk rasa. Keadaan itu tidak boleh dibiarkan karena semakin lama konflik tidak dapat dikendalikan dan mengarah ke tindakan anarkhis.
2. Identifikasi pelaksanaan program *CD*, sumber dan faktor penyebab konflik, harapan masyarakat, hubungan antarpemangku kepentingan, penyelesaian yang dilakukan oleh Perusahaan Chevron, Pemerintah Kabupaten Garut dan Polres Garut.
3. Peneliti membatasi peran pemangku kepentingan dalam penyelesaian konflik itu pada peran tiga pihak: Perusahaan Chevron, Pemerintah Kabupaten Garut, dan Polres Garut.

### 1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk membuktikan bahwa sinergi dan integrasi pemangku kepentingan perusahaan dapat menyelesaikan konflik sehingga tercipta lingkungan perusahaan dan sekitarnya yang aman, nyaman, dan tertib. Oleh karena itu, peneliti ini melakukan penelitian dengan cara wawancara mendalam, pengamatan dan observasi terlibat, dan studi literatur yang berkaitan dengan objek penelitian. Dengan demikian, diperoleh pemahaman dan temuan yang kemudian sebagai jawaban atas permasalahan penelitian.

Penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan bahwa konflik yang terjadi telah berdampak signifikan pada Perusahaan Chevron. Keamanan dan aktivitas perusahaan terganggu serta timbul kerugian. Akibatnya, secara otomatis distribusi tenaga listrik bagi masyarakat akan terganggu. Maka, dampak yang dirasakan baik oleh perusahaan maupun masyarakat adalah ketidakamanan, kecemasan, dan ketidaknyamanan. Oleh karena itu, akan diperlihatkan juga cara meminimalisir dan mencegah konflik yang mengarah pada anarkhi dengan menggunakan pola dan pendekatan yang tepat: melalui pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat yang optimal serta memenuhi kriteria dan standar yang baku sehingga menyentuh akar permasalahan konflik; dan corak pemolisian yang baik untuk menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam menjaga keamanan lingkungan perusahaan.

Sementara itu, kegunaan penelitian ini dibagi ke dalam dua tipe, yaitu kegunaan akademis dan kegunaan praktis.

#### 1. Kegunaan akademis

- a. Dalam rangka memenuhi syarat akademis untuk mendapatkan gelar Magister Sains pada bidang Kajian Ilmu Kepolisian, kekhususan Manajemen Sekuriti pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- b. Mengembangkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan manajemen sekuriti dalam lingkup kajian ilmu kepolisian untuk mempelajari berbagai isu penting dalam masyarakat yang hasilnya dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu kepolisian.

#### 2. Kegunaan praktis

- a. Kegunaan praktis pada tataran kebijakan: hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi Perusahaan Chevron untuk memperbaiki kekurangan dalam penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat. Model penyelesaian konflik ini diharapkan menjadi salah satu acuan untuk menyelesaikan konflik dengan menggunakan pembangunan masyarakat yang sesuai dengan kriteria dan standar. Sementara itu, bagi Polri hasil penelitian ini akan masukan dalam rangka penyelesaian konflik antara masyarakat dan industri.

- b. Kegunaan praktis dalam tataran operasional: Sebagai bahan acuan, referensi dan panduan, bagi anggota Polri, pemerintah daerah dan perusahaan, terkait sistem sekuriti dalam menghadapi permasalahan konflik yang terjadi antara masyarakat dan industri.
- c. Kegunaan praktis dalam tataran koordinasi dan kerja sama: sebagai masukan bagi Polri, pemerintah daerah dan Perusahaan Chevron tentang cara melakukan koordinasi dan kerja sama dalam rangka penyelesaian konflik.

### 1.5 Penelitian di Lapangan

Penelitian dapat diartikan sebagai upaya untuk memahami dan memecahkan persoalan secara ilmiah, sistematis, dan logis (Budiharto 1999, hlm. 4). Untuk memahami dan memecahkan masalah-masalah sosial yang terjadi di Kawasan Darajat Garut, yaitu konflik antara masyarakat dan Perusahaan Chevron, perlu dilakukan penelitian secara kritis, refleksif, mendalam, sistematis dan hasilnya dilaporkan secara argumentatif agar dapat dipertanggungjawabkan secara logis, ontologis, epistemologis, dan aksiologis (Budiyanto 2008). Landasan ontologis yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti, landasan epistemologis cara atau metode yang digunakan untuk meneliti sehingga menghasilkan sebuah ilmu, selanjutnya aksiologis yaitu untuk kesejahteraan umat manusia dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia pada umumnya (Budhiarto 1999; Budiyanto 2008).

Dengan kata lain, melalui penelitian dan riset yang menggunakan berbagai pendekatan dan metode. akan diidentifikasi akar pemasalahannya, diuraikan, dan dianalisis sehingga dapat memecahkan persoalan yang terjadi dalam struktur sosial. Hasilnya berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, sedangkan bagi subjek yang diteliti dapat berguna untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidupnya.

### 1.5.1 Metode Penelitian

Untuk memecahkan permasalahan di atas, metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Creswell (2002, hlm. 1) mengemukakan “penelitian kualitatif adalah sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah-masalah sosial secara holistik yang dibentuk dengan rangkaian kata-kata, mendeskripsikan pandangan informan secara terperinci, dan disusun berlatar belakang alamiah.” Oleh karena itu, penelitian kualitatif dipandang tepat untuk meneliti konflik antara masyarakat dan Perusahaan Chevron: menggali informasi secara mendalam dari berbagai informan yang terkait atau terlibat dalam konflik.

Kemudian, penelitian kualitatif diharapkan dapat menggambarkan kondisi faktual di lapangan. Misalnya penelitian Nicolas A. Lilipaly (2008), yang berjudul “Corak Pemolisian Polres Seram Bagian Barat dalam Menangani Konflik Antar-Komuniti Hukum Adat” (Penanganan Konflik Antara Komuniti Negeri Adat Ariate dan Komuniti Dusun Laala-Negeri Adat Lokki), menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui sumber konflik masalah sosial, yakni sengketa tanah antara komunitas Negeri Adat Ariate dan Laala-Negeri Adat Lokki. Dalam penelitiannya, ia menemukan corak pemolisian yang tepat untuk penanganan masalah itu. Oleh karena itu, peneliti ini memilih penelitian kualitatif untuk menemukan penyebab konflik masalah sosial antara warga Pasirwangi dan Perusahaan Chevron. Dengan demikian, ia dapat menemukan upaya atau cara yang tepat untuk penyelesaian konflik yang dilakukan oleh pemangku kepentingan perusahaan.

Penelitian kualitatif bersifat eksploratif, artinya memberi gambaran secara khusus dan mendalam tentang suatu kasus (Djaali dan Muhammad 2005). Sementara itu, menurut Suparlan (1997, hlm. 6), “penelitian kualitatif sasaran kajiannya adalah pola-pola yang berlaku yang merupakan prinsip-prinsip yang secara umum dan mendasar berlaku serta menyolok berdasarkan atas perwujudan dari gejala-gejala yang ada dalam kehidupan manusia.” Jadi, penelitian kualitatif memusatkan perhatiannya pada prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan gejala dalam kehidupan manusia atau pola-polanya. Pendapat lain dikemukakan

oleh Sugiyono (2008, 223), “dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen pokok. Dengan demikian, keandalan dan kesahihan datanya banyak ditentukan oleh hubungan antara peneliti dan sasaran penelitiannya.” Peneliti tidak saja dituntut untuk menguasai alat konseptual dan teoritis yang relevan dengan gejala yang ditelitinya, tetapi perlu pula mengetahui keragaman calon informannya menurut kedudukan mereka masing-masing dalam struktur sosial dan struktur interaksi yang ada dalam kehidupan nyata

Dalam mendukung penelitian kualitatif yang telah dipilih, peneliti ini juga melakukan pengkajian secara yuridis manajerial melalui studi kasus. Studi kasus menurut Creswell (2002, hlm. 11), “menggali fenomena tunggal yang dibatasi waktu dan aktivitas kelompok sosial, serta mengumpulkan informasi secara rinci, dengan berbagai pengumpulan data.” Maka, studi kasus tepat untuk mempelajari penyelesaian konflik hubungan industrial antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron di Kawasan Darajat Garut sebagai peristiwa nyata. Selanjutnya, untuk memecahkan permasalahan penelitian dan untuk memahami secara menyeluruh penyelesaian konflik, diperlukan sumber data penelitian, baik yang primer maupun sekunder. Data penelitian diperoleh dengan berbagai teknik pengumpulan data.

### **1.5.2 Sumber Data**

Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer digali secara langsung oleh pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder menghasilkan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data, seperti melalui orang lain, dokumen, atau pustaka lain. Lebih lanjut, untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan, pengamatan terlibat, wawancara dengan pedoman, dan pengkajian dokumen (Suparlan 1997; Sugiyono 2008).

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh dengan wawancara mendalam yang menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) agar berbagai pertanyaan terfokus, terarah, dan mendalam pada permasalahan penelitian. Wawancara mendalam diarahkan kepada informan yang mengetahui masalah masyarakat baik yang internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Kemudian, wawancara mendalam diarahkan kepada sumber informasi atau informan yang mengetahui fenomena permasalahan penelitian. Sumber informasi itu di antaranya sebagai berikut.

1. Informan kunci: Manager Humas Chevron yang terlibat dalam menyelesaikan konflik.
2. Informan penting: Karyawan Perusahaan Chevron, warga Pasirwangi yang pernah berkonflik, tokoh agama, masyarakat dan tokoh informal lainnya di Kecamatan Pasirwangi.
3. Informan tambahan: Pegawai pemerintah daerah (Dinsosnakertams dan Dinas Sumber Daya Air dan Pertambangan Pemkab Garut, Kecamatan Pasirwangi dan Kepala Desa), personil Polres (Kapolres, Kasat Intel, dan Karo Binamitra) dan Polsek (Kapolsek, Kaur Pulbaket, dan Petugas Polmas).

Informan penelitian disebutkan dalam tulisan ini dengan nama samaran. Hal itu dilakukan untuk menghormati para informan yang telah memberikan informasi, selain itu juga untuk menjaga kepentingan semua pihak.

Selain menggunakan teknik wawancara mendalam, peneliti ini juga melakukan observasi karena teknik pengamatan sesuai dengan penelitian yang dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pengamatan dilakukan dengan menggunakan panca indra utama untuk mendengar, melihat, mengamati subjek penelitian sehingga didapat kejelasan, gambaran dalam memahami permasalahan penelitian. Peneliti ini telah mengamati secara langsung aktivitas karyawan Perusahaan Chevron, masyarakat setempat, aparat pemerintah daerah, dan petugas kepolisian yang menangani permasalahan konflik sehingga dapat mengumpulkan



data lengkap (Suparlan 1997, hlm. 25) dan sah. Selanjutnya, melalui teknik pengamatan diperoleh catatan lapangan yang dituangkan dalam tulisan ini.

Selanjutnya, peneliti ini juga menggunakan pengamatan terlibat. Menurut Suparlan (1997, hlm. 25–26) pengamatan terlibat adalah

suatu teknik pengumpulan data yang mengharuskan si peneliti melibatkan diri dalam kehidupan masyarakat yang diteliti sehingga dapat melihat dan memahami gejala-gejala yang ada sesuai dengan makna yang diberikan atau dipahami oleh masyarakat yang ditelitinya.

Maka, peneliti ini berbaur dengan karyawan Chevron seolah-olah menjadi bagian dari karyawan Chevron, seperti mengikuti kegiatan diskusi, rapat internal, dan pembinaan kepada masyarakat. Untuk melibatkan diri dalam kegiatan masyarakat, selama melakukan penelitian, peneliti ini tinggal kurang lebih selama tiga bulan di tengah masyarakat dengan menyewa salah satu kamar milik Pak Tatang, tepatnya di Jalan Pasirwangi Raya Pasirwangi. Tindakan itu memudahkan wawancara dan komunikasi baik dengan unsur internal Perusahaan maupun yang eksternal ketika mengumpulkan data yang berkaitan dengan sumber konflik, penyebab konflik, dan penyelesaian konflik.

Kemudian, teknik lain yang digunakan adalah pengkajian dokumen-dokumen. Menurut Djaali dan Muhamad (2005, hlm. 27) telaah dokumen adalah “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen yang ada untuk mempelajari pengetahuan atau fakta yang hendak diteliti.” Maka, peneliti ini mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian untuk dipelajari, dipahami, dan dianalisis guna menjawab permasalahan penelitian. Dokumen yang dikumpulkan adalah laporan program *CD* yang sudah berjalan, data demonstrasi warga masyarakat di Kawasan Darajat Garut dari laporan harian Intelijen Polsek Pasirwangi, data kependudukan baik di Kecamatan Pasirwangi dan Kabupaten Garut. Selain itu, Peneliti ini juga mengambil data dengan cara mengakses komputer Perusahaan Chevron. Selama penelitian, peneliti ini dianggap sebagai siswa magang sehingga diperbolehkan

mengakses data dengan seizin mentor peneliti ini, yaitu *Acting Manajer* PGPA Chevron.

Mengenai sumber data sekunder, peneliti ini telah mempelajari sumber data tertulis yang terkait dengan masalah penelitian. Data sekunder itu diperoleh dari pustaka seperti dokumen (laporan), buku (tentang hukum, masyarakat, kebudayaan, antropologi), jurnal, dan makalah.

#### **1.5.4 Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti ini adalah analisis data kualitatif dalam dua langkah, yaitu pada saat pengumpulan data dan setelah selesai pengumpulan data (Sugiyono 2008). Adapun langkah analisis data adalah mengorganisasi, mengelola, serta mengolah data. Selama pengumpulan data, peneliti ini harus merumuskan jawaban dari informan. Apabila belum memuaskan, ia kembali melakukan wawancara sampai hasil yang diperoleh dapat menjawab permasalahan penelitian. Di samping itu, jawaban harus diarahkan agar tercapai hasil yang diharapkan. Begitu pula halnya data yang terkumpul melalui catatan wawancara dan pengamatan lapangan.

#### **1.5.5 Tata Urut Penulisan**

Sistematika laporan penelitian ini adalah sebagai berikut.

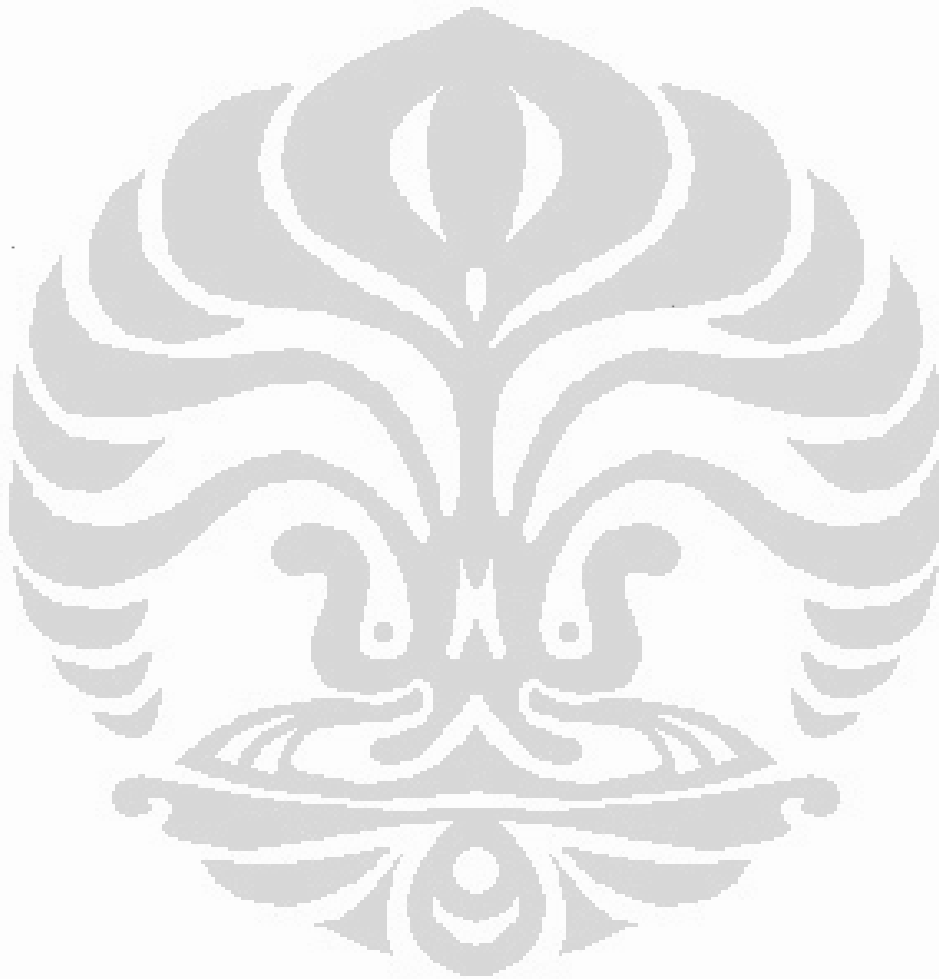
BAB 2: Kajian Kepustakaan, berisi beberapa konsep serta teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian.

BAB 3: Gambaran Umum Wilayah Berkonflik, yaitu uraian tentang sejarah singkat dan kondisi umum Perusahaan Chevron Geothermal Indonesia, Wilayah Kabupaten Garut, Pemkab Garut, Kecamatan dan masyarakat Pasirwangi, dan Polres Garut, serta Polsek Pasirwangi, dan benih konflik.

BAB 4: Konflik dan Penyelesaiannya; uraian tentang penyebab konflik dan penyelesaian konflik oleh Perusahaan Chevron, Pemkab Garut, dan Polres Garut.

**BAB 5: Analisis Penyebab Konflik dan Penyelesaian Konflik;** analisis penyebab konflik dan penyelesaiannya, serta cara terbaik menyelesaikan konflik oleh Perusahaan Chevron, pemerintah daerah Kabupaten Garut, dan Polres Garut.

**BAB 6: Kesimpulan dan Rekomendasi;** uraian tentang kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian dan rekomendasi yang diajukan oleh peneliti.



## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis ini meninjau beberapa sumber yang menjadi rujukan dalam memecahkan permasalahan penelitian. Oleh sebab itu, melakukan pendalaman, penelaahan, dan mengidentifikasi konsep dan teori dari beberapa sumber. Sumber yang dimaksud adalah pustaka.

Kajian pustaka dilakukan untuk membangun kerangka konseptual dalam penelitian ini. Kerangka konseptual itu dibangun dari berbagai konsep yang berasal dari teori-teori yang relevan dengan permasalahan penelitian. Menurut Suparlan (1997, hlm. 57) kerangka konseptual adalah “syarat mutlak” dalam penelitian. Konsep digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan, dan teori digunakan sebagai pisau analisis untuk menjelaskan, menguraikan, dan menganalisis data penelitian. Itulah kerangka berpikir peneliti ini yang disusun dengan menghubungkan konsep dan teori untuk mencapai kesimpulan.

#### 2.1 Masyarakat

Manusia sebagai makhluk hidup hadir sebagai individu, anggota keluarga, dan anggota masyarakat. Sementara itu, manusia juga berhubungan dengan lingkungan dan alam semesta (Widjaja 1986). Dengan kata lain, manusia sebagai individu tidak terlepas dari keluarga, masyarakat, serta lingkungan. Manusia secara kodrati adalah makhluk sosial yang hidup dalam masyarakat. Manusia tidak mungkin hidup sendirian, mereka harus berinteraksi.

Masyarakat, menurut W.J.S Poerwadarmita dalam Widjaja (1986, hlm. 9) “merupakan pergaulan hidup sekelompok manusia yang hidup bersama dalam suatu tempat dengan ikatan-ikatan aliran tertentu.” Sementara itu, Maclaver dan Page dalam Soerjono Soekanto (2006, hlm. 22) mengemukakan sebagai berikut.

Masyarakat adalah suatu sistem dari kebiasaan dan tata cara, dari wewenang dan kerja sama antara berbagai kelompok dan penggolongan,

dan pengawasan tingkah laku serta kebebasan-kebebasan manusia. Keseluruhan yang selalu berubah ini kita namakan masyarakat. Masyarakat merupakan jalinan hubungan sosial dan masyarakat selalu berubah.

Kemudian, Soekanto (2006, hlm. 22) mendefinisikan bahwa masyarakat setidaknya memuat unsur:

(1) beranggotakan minimal dua orang; (2) berhubungan dalam waktu yang cukup lama yang menghasilkan manusia baru yang saling berkomunikasi dan membuat aturan hubungan-hubungan antaranggota masyarakat; (3) anggotanya sadar sebagai satu kesatuan; (4) menjadi sistem hidup bersama yang menimbulkan kebudayaan serta keterkaitannya satu sama lainnya.

Pendapat lain dari Suparlan (2005, hlm. 11) mendefinisikan masyarakat sebagai berikut.

Sekelompok individu yang secara langsung atau tidak langsung saling berhubungan sehingga merupakan sebuah satuan kehidupan yang mempunyai kebudayaan sendiri yang berbeda dari kebudayaan lainnya yang dipunyai masyarakat lain. Sebagai satuan kehidupan masyarakat biasanya menempati suatu wilayah yang menjadi tempat hidup dan lestariannya masyarakat tersebut. Karena masyarakat tersebut hidup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup mereka sebagai manusia, maka terdapat semacam keterikatan antara sebuah masyarakat dan tempat wilayah masyarakat itu hidup. Sebuah masyarakat merupakan sebuah struktur yang terdiri atas saling hubungan peranan-peranan dan para warganya. Peranan-peranan yang biasanya terwujud sebagai pranata-pranata.

Dari beberapa pendapat tentang konsep masyarakat di atas. Peneliti ini memilih konsep Suparlan. Yang dimaksud dengan masyarakat adalah sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama sama lain, dalam suatu tempat atau wilayah yang jelas, yaitu Kecamatan Pasirwangi, berdasar kesamaan nilai,

*Universitas Indonesia*

norma, dan aturan dalam mencapai tujuan hidup dan aktivitas kehidupannya, serta dibatasi dengan identitas, latar belakang, dan kriteria yang jelas di dalamnya. seperti pekerjaan, kebiasaan, dan suku bangsa yang membentuk pranata sosial.

## 2.2 Hubungan Industrial

Menurut Djamin (2008) hubungan industrial dalam lingkungan perusahaan masuk ke dalam konteks sekuriti industri karena unjuk rasa, pemogokan, dan lainnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Lebih lanjut Djamin (2008, hlm. 8) menjelaskan, "...di mana buruh dan pengusaha adalah mitra (partner) yang rukun, tidak hanya mencegah kerugian (*loss prevention*), bahkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan."

Sementara itu, menurut Payaman J. Simanjuntak (2009a, hlm. 1), prinsip hubungan industrial adalah "hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan." Prinsip hubungan industrial adalah yang berikut.

1. Kepentingan bersama antara pengusaha, masyarakat, dan pemerintah.
2. Kemitraan dan ketergantungan antara pekerja dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan saling membutuhkan.
3. Hubungan fungsional dan pembagian tugas.
4. Hubungan kekeluargaan.
5. Penciptaan ketenangan dan ketentraman bekerja.
6. Upaya peningkatan produktivitas.
7. Peningkatan kesejahteraan bersama.

Prinsip tersebut sesuai dengan prinsip hubungan industrial Pancasila (HIP) yang berlandaskan falsafah bangsa Indonesia. Lebih lanjut Simanjuntak (2009, hlm. 10) menjelaskan isi falsafah HIP sebagai berikut.

1. Hubungan industrial berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa: menyatakan bahwa pengusaha dan pekerja harus sama-sama menerima dan percaya bahwa perusahaan adalah berkah Allah dan merupakan kesempatan yang diberikan Tuhan bagi mereka, supaya mereka dapat melayani sesama manusia serta kesempatan untuk berbakti pada nusa dan bangsa. Di samping itu, pengusaha dan

pekerja harus sama-sama menghormati kebebasan beragama dan beribadah, serta sama-sama membangun dan menjaga kerukunan antaragama. Pengusaha dan pekerja tidak boleh bertindak diskriminatif atas perbedaan agama.

2. Hubungan industrial berdasarkan keadilan dan peradaban manusia: menganjurkan bahwa setiap pekerja tidak diperlakukan hanya sebagai faktor produksi akan tetapi terutama sebagai makhluk individu yang memiliki keterbatasan fisik dan mental. Pekerja membutuhkan waktu istirahat dan dukungan. Oleh sebab itu, harus disusun sistem pembagian kerja yang seimbang sesuai dengan keahlian dan kemampuan kerja masing-masing dengan mempertimbangkan keterbatasan manusia dan nilai-nilai kemanusiaan. Pengusaha harus memberikan imbalan yang sesuai dengan nilai kontribusi jasa kerja yang diberikan oleh pekerja;
3. Hubungan industrial berdasarkan persatuan Indonesia menunjukkan bahwa setiap warga negara berhak bekerja di seluruh pelosok Indonesia tanpa diskriminasi atas suku atau warna kulit, jenis kelamin, tempat lahir, agama, golongan atau aliran politik. Pengusaha dan pekerja harus sama-sama membangun kebersamaan di perusahaan, meningkatkan rasa cinta tanah air dan masyarakat, serta menempatkan kepentingan negara dan rakyat di atas kepentingan pribadi dan kelompok;
4. Hubungan industrial berdasarkan hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan berarti bahwa pengusaha atau manajemen membuka kesempatan bagi pekerja secara demokratis memilih wakilnya untuk berhubungan dengan pengusaha dan untuk memperjuangkan kepentingan mereka. Hak pekerja membentuk serikat pekerja merupakan salah satu wujud sila keempat ini. Pengusaha perlu menyediakan waktu untuk mendengar saran dan keluhan pekerja atau wakilnya. Pengusaha dan pekerja harus membuka diri untuk berdialog dan mengutamakan permusyawaratan dalam membuat keputusan bagi kepentingan bersama;

5. Hubungan industrial berdasarkan keadilan sosial mempunyai arti bahwa para pekerja harus diperlakukan secara adil. Pengusaha dan pekerja harus sama-sama berusaha meningkatkan hasil perusahaan supaya dapat meningkatkan kesejahteraan pengusaha, pekerja, dan keluarganya. Setiap orang menerima imbalan sesuai dengan fungsi, kemampuan, dan kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Baik dalam pemberian kesempatan dan penugasan, maupun dalam pemberian upah atau penghargaan dan tindakan disiplin, pengusaha harus bersifat adil terhadap semua pekerja.

HIP merupakan satu sistem yang berdasarkan kelima sila tersebut secara bulat dan utuh. Itulah pelaksanaan murni UUD 1945 yang berdasarkan Pancasila untuk menciptakan keamanan dan ketenangan berusaha di lingkungan perusahaan. Selain Perusahaan, menurut penulis ini, masyarakat Kecamatan Pasirwangi, Pemkab Garut dan Polres Garut juga mempunyai peran dalam menciptakan suasana keamanan, kenyamanan, dan ketenangan di lingkungan perusahaan. Alasannya, apabila tidak mempunyai rasa memiliki untuk menjaganya, masyarakat itu akan menjadi potensi pengganggu ketenangan berusaha dan keamanan bekerja; dan untuk menjaga keteraturan sosial dan keamanan lingkungan perusahaan harus ada dukungan dari pemerintah daerah dan kepolisian.

### 2.3 Konflik

Menurut Umar (2003, hlm. 2), terdapat tiga aliran yang berkembang dalam masyarakat dalam mendekati konflik, yaitu “pendekatan tradisional, positif, dan moderat.” Lebih lanjut ia menjelaskan pendekatan tradisional, yaitu melihat konflik dalam konteks negatif atau pengganggu yang menimbulkan perpecahan dan selalu dikaitkan dengan kekerasan, perusakan, serta ketidakrasionalan. Sementara itu, menurut pendekatan positif, konflik merupakan suatu hal yang terjadi secara alamiah yang dapat menjadi masukan positif untuk membangun kebersamaan. Terakhir, pendekatan moderat memandang bahwa konflik mempunyai kekuatan positif untuk menciptakan pembaharuan secara efektif.



Sementara itu, Suparlan (2005, hlm. 50) mendefinisi konflik sebagai berikut.

Tindakan permusuhan antara dua pihak (antarperorangan atau antarkelompok) yang terwujud dalam tindakan saling menghancurkan untuk memenangkan suatu tujuan tertentu. Tujuan tertentu tersebut bisa berupa sumber-sumber daya dan rejeki, kehormatan jati diri atau kelompok, atau kesemuanya itu. Seringkali pihak-pihak yang berada dalam semangat konflik sudah lupa akan tujuan utama yang ingin dicapai karena dalam keadaan konflik, yang menjadi tujuan utama dari mereka adalah saling menghancurkan pihak lawan.

Selanjutnya, dari definisi tersebut Suparlan (2005, hlm. 50-51) membagi konflik ke dalam dua bentuk.

Dalam bentuk konflik fisik atau konflik simbolik. Bentuk fisik, para pelaku saling menghancurkan (membunuh atau setidaknya mencederai), dan menghancurkan harta benda yang menjadi milik lawan yang merupakan atribut-atribut dan jati diri pihak lawan. Sedangkan konflik simbolik masing-masing pihak yang konflik, atau pernah konflik di masa lalu, menciptakan simbol-simbol keperkasaan mereka, dan bersama itu juga mengenai kehormatan dan jati diri mereka yang berbeda dan yang lebih unggul daripada jati diri pihak lawan.

Penulis ini berpendapat bahwa konsep di atas masih memandang konflik dalam bentuk kekerasan yang diikuti dengan pembunuhan dan pencederaan. Padahal, apabila merujuk kepada Fisher dkk. (2001, hlm. 4), definisi konflik adalah sebagai berikut.

Hubungan yang terjadi antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau yang merasa memiliki sasaran yang tidak sejalan, diselesaikan tanpa kekerasan, dan sering menghasilkan situasi yang lebih baik bagi sebagian besar atau semua pihak yang terlibat.

Sementara itu, Karl Mark dalam Umar (2003, hlm. 22) memandang konflik dalam “bentuk sosial yang terstruktur antara individu dan kelompok dalam masyarakat

muncul terutama terbentuknya hubungan-hubungan pribadi atau dalam kaitan industri (ekonomi).” Pandangan lain dari ahli sosiologi Collin, sebagaimana dikutip oleh Sriyanto (2007), melihat bahwa konflik berakar pada permasalahan individual dalam konteks fenomenologis dan etnometodologis. Collin juga memilih bahwa konflik terjadi akibat landasan yang realistis, yaitu proses terpusat dalam kehidupan sosial. Selanjutnya, Galtung (dalam Umar 2003, hlm. 24) menjelaskan konflik sebagai “ketidakseimbangan dalam pemenuhan syarat hidup (*living condition*) antara kelompok *versus* kelompok.”

Dengan demikian, penulis ini memilih, berdasarkan beberapa konsep konflik di atas, untuk mendefinisikan bahwa konflik dalam penelitian ini bukan konflik penuh kekerasan yang partisipannya saling menghancurkan, membunuh, dan mencederai. Konflik antara masyarakat Kecamatan Pasirwangi dan Perusahaan Chevron berbentuk anggapan masyarakat tentang ketimpangan antara keuntungan dan kompensasi perusahaan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan kata lain, konflik di sini adalah ketidaksesuaian antara anggapan perusahaan dan anggapan masyarakat.

#### 2.4 Pemangku Kepentingan

Pihak yang dapat memengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai keputusan, kebijaksanaan, ataupun operasi perusahaan dalam hubungan industrial disebut pemangku kepentingan (*stakeholder*). Simanjuntak (2009, hlm. 1) menggolongkan pemangku kepentingan atas.

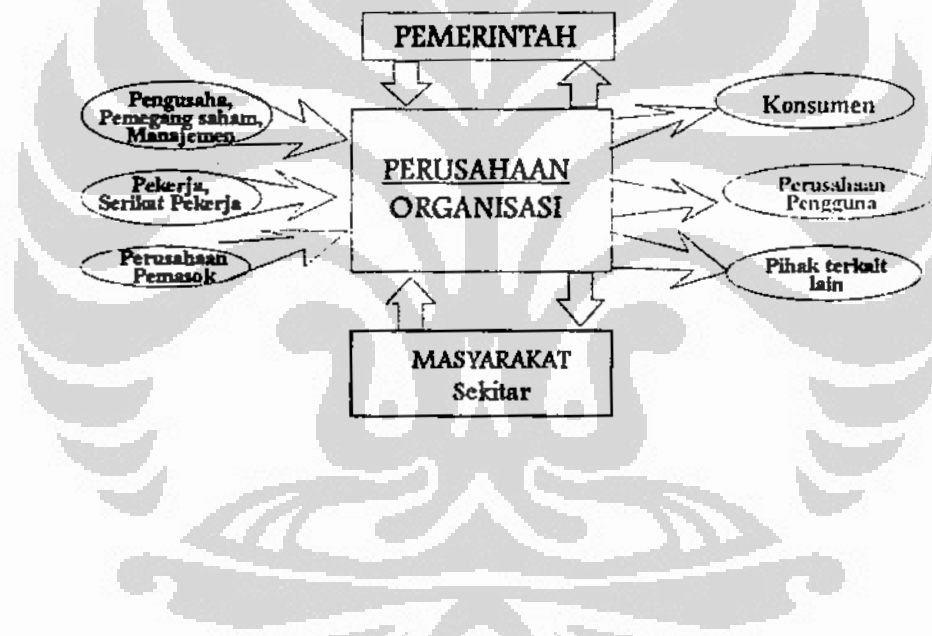
- (1) perusahaan atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen;
- (2) para pekerja dan serikat pekerja;
- (3) para perusahaan pemasok;
- (4) masyarakat konsumen;
- (5) perusahaan pengguna;
- (6) masyarakat sekitar;
- (7) pemerintah.

Di samping pemangku kepentingan itu, pelaku dalam hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan

- (8) para konsultan perusahaan dan atau pengacara;
- (9) para arbitrator, konsilator, mediator, dan dosen; serta
- (10) hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.

Hubungan antara pemangku kepentingan dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1  
Pemangku Kepentingan Perusahaan



Sumber: Payaman Simanjuntak (2009, hlm. 3)

Sementara itu, Jones dalam Solihin (2008) membagi pemangku kepentingan ke dalam dua golongan, yaitu pemangku kepentingan dalam perusahaan (*inside stakeholder*), dan luar perusahaan (*outside stakeholder*). Dengan demikian, yang dimaksud pemangku kepentingan dalam penelitian ini adalah perusahaan sebagai pemangku kepentingan di dalam perusahaan, sedangkan masyarakat dan pemerintah sebagai pemangku kepentingan di luar perusahaan.

Perusahaan yang dimaksud adalah Perusahaan Chevron yang bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik panas bumi (PTLP) di Kawasan Darajat Garut sehingga mempunyai peran dan tugas penting dalam melaksanakan hubungan

industrial. Menurut Simanjuntak (2009a, hlm. 1–2) setiap pemangku kepentingan mempunyai peran dan kontribusi untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan. Peran, dan tugas penting yang menjadi perhatian adalah sebagai berikut.

1. Mengenali peran dan potensi setiap pemangku kepentingan untuk memajukan perusahaan.
2. Memobilisasi kontribusi seluruh stakeholders untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.
3. Memahami dan memenuhi kepentingan masing-masing kepentingan stakeholders secara layak dan adil.
4. Menjaga keharmonisan dan keserasian peran dan kepentingan serta keseimbangan kewenangan pemangku kepentingan.

Oleh karena itu, hal yang mendasar bagi manajemen perusahaan adalah menciptakan integrasi sosial dengan menghormati hak asasi manusia (HAM) dan mengetahui hak, tanggung jawab, serta perannya (Tan 2009). Selain bertujuan untuk mendapatkan keuntungan baginya sendiri, perusahaan harus menjaga asetnya, membangun masyarakat sekitar, dan memberi kesempatan serta menyediakan lapangan pekerjaan, yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan penduduk Kecamatan Pasirwangi. Dengan demikian, diharapkan keamanan lingkungan terwujud, dan kegiatan operasional pemanfaatan panas bumi tetap berlangsung mengingat ada hubungan harmonis antara masyarakat Kecamatan Pasirwangi dan Perusahaan Chevron.

Sementara itu, masyarakat dapat digolongkan sebagai pemangku kepentingan di luar perusahaan. Simanjuntak (2009, hlm. 3) menjelaskan,

Masyarakat mempunyai kepentingan atas setiap perusahaan, baik karena perusahaan menyediakan barang-barang konsumen untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maupun perusahaan menciptakan kesempatan kerja untuk menyerap pencari kerja.

Masyarakat sama halnya dengan perusahaan, mempunyai peran dan tugas penting dalam hubungan industrial, yaitu menjaga keamanan lingkungan, untuk mendukung proses produksi perusahaan, sehingga masyarakat menikmati energi listrik yang digunakan dalam kebutuhan sehari-hari baik penerangan maupun pengembangan usaha kecil dan menengah.

Selanjutnya, peneliti ini menggolongkan pemerintah ke dalam pemangku kepentingan di luar perusahaan. Pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu mewujudkan pemerintahan yang demokratis yang diselenggarakan dengan baik, bersih, transparan, dan berwibawa (Thoha 2004). Sementara itu, dalam hubungan industrial, mengutip Thoha (2004, hlm. 50), “penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik terletak seberapa jauh konstelasi antara tiga komponen rakyat, pemerintah, dan pengusaha berjalan secara kohesif, selaras, kongruen, dan sebanding.” Selain itu, pemerintah mempunyai kepentingan atas perusahaan yang merupakan sumber kesempatan kerja, penghasilan masyarakat, menjamin penyediaan barang dan jasa bagi konsumen dan produsen, pertumbuhan ekonomi, devisa, dan sumber pendapatan negara serta pendapatan daerah (Simanjuntak 2009).

Dalam hal ini, pemerintah yang dimaksud adalah Pemerintah Kabupaten Garut (Pemkab Garut). Sebagai pemangku kepentingan, Pemkab Garut harus mendukung sepenuhnya Perusahaan Chevron, terutama dalam penyelesaian konflik atau perselisihan antara rakyatnya dan perusahaan itu. Sebagaimana ditegaskan oleh Alexander Hamilton dalam Darwin (1998, hlm. 23) pemerintah harus “menjembatani kepentingan antara kelompok yang berbeda dan menerjemahkannya dengan kebijakan publik yang rasional yang memuaskan semua kelompok masyarakat”. Itulah upaya untuk menciptakan stabilitas keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan.

Selain Pemkab Garut, yang mempunyai kepentingan atas keamanan dan ketertiban lingkungan dan mencegah terjadinya kejahatan adalah Kepolisian Resor Garut (Polres Garut). Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 2 menyatakan, “fungsi kepolisian salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.” Fungsi itu ditegaskan oleh pendapat Reksodiputro (2004b, hlm. 161–162), pekerjaan kepolisian adalah “pengelolaan konflik”, baik dalam penegakan hukum (*law enforcement*) maupun dalam pemecahan masalah (*problem solving*).

Dengan demikian, untuk menciptakan keharmonisan dalam hubungan industrial, Pemkab Garut dan Polres Garut dapat digolongkan sebagai pemangku kepentingan di luar perusahaan, yang bergerak dalam bidang keamanan. Untuk menciptakan keamanan dan ketertiban, terutama ketenangan, ketenteraman, dan kenyamanan di lingkungan perusahaan, Polres Garut terlibat secara aktif dalam penyelesaian konflik antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron

## 2.5 Manajemen Sekuriti

Manajemen sekuriti merupakan penggabungan kata dari manajemen dan sekuriti. Sebagaimana dikemukakan Djamin (2007, hlm. 59), "Manajemen *Security* merupakan kata majemuk, walaupun dapat dibedakan antara pengetahuan dan kemampuan manajemen dan pengetahuan tentang *security* secara substantif. Manajemen didefinisikan oleh Gibson, Donnelly & Invancevich (Winarsih dan Ratminto 2008, hlm. 1–2), "Suatu proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mengkoordinasikan berbagai aktifitas lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak bisa dicapai apabila suatu individu bekerja sendiri." Pendapat lain dari Terry (1986, hlm. 4).

Manajemen merupakan proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kedua definisi di atas tampaknya berbeda, tetapi prinsipnya adalah sama, yaitu suatu pengelolaan aktivitas sumber daya manusia dan lain dengan proses manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan) untuk mencapai pencapaian hasil dan tujuan.

Sementara itu, sekuriti sendiri banyak pakar yang mendefinisikannya. Sheryl Strauss dalam bukunya *Security Problem in a Modern Society* yang dikutip dalam Hadiman (2008, hlm. 3) menyatakan, "*In its broadest sense, security is*

*prevention of losses of all kind, from what ever cause,*"<sup>1</sup> sedangkan pendapat Green dan Fischer (1998, hlm. 3), "*security implies stable, relatively predictable environment in wich an individual or group may pursue its ends without disruption or harm and without fear of disturbance or injury.*"<sup>2</sup> Pendapat Mcrie (2001, hlm. 5), "*security is defined as the protection of asset lost*"<sup>3</sup>. Beberapa pendapat tentang sekuriti di atas, dapat disimpulkan sebagai upaya pencegahan gangguan keamanan dan bahaya yang dapat menimbulkan kerugian. Konsekuensinya, penyelenggaraan keamanan memerlukan manajemen yang baik, yang disebut manajemen sekuriti.

Bidang sekuriti yang dimaksud adalah "*industrial security*" karena banyak kerancuan istilah pengertian *security* atau *keamanan* dan *pengamanan* dalam bahasa Indonesia (Djamin 2007, hlm. 59). Lebih lanjut Djamin menjelaskan, "*Industrial security* mencakupi "*crime prevention*" dan "*loss prevention*", sedangkan ruang lingkungnya yaitu *physical security, information security, personnel security, industrial relations, CD, dan corporate social responsibility*.<sup>4</sup>

Dengan demikian, sekuriti tidak terbatas pada pengamanan fisik yang dilakukan oleh satuan pengamanan (Satpam). Akan tetapi, penelitian ini membatasi sekuriti pada konteks hubungan industrial, pengembangan masyarakat, dan tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh bagian atau Departemen Humas (PGPA) Chevron. Khususnya, upaya penyelesaian konflik masyarakat Pasirwangi dengan Perusahaan Chevron atas maraknya berbagai tuntutan masyarakat dan aksi unjuk rasa oleh warga sekitar. Selain itu, sekuriti oleh pemangku kepentingan lain, terutama aparat pemerintah daerah dan kepolisian, dipahami sebagai lembaga pemerintah yang harus menjamin keamanan dan ketertiban masyarakat serta

<sup>1</sup> Dalam arti luas, keamanan merupakan pencegahan kerugian dari sebab apa pun.

<sup>2</sup> Keamanan merupakan keadaan lingkungan yang stabil sehingga individu atau kelompok dapat mengejar tujuannya tanpa gangguan atau kejahatan dan terbebas dari rasa takut akan bahaya atau yang dapat mencederai.

<sup>3</sup> Keamanan didefinisikan perlindungan terhadap kehilangan asct.

<sup>4</sup> Sekuriti fisik, sekuriti informasi, sekuriti pesonel, hubungan industrial, pengembangan masyarakat dan tanggung jawab sosial.

membantu pengamanan objek vital nasional, untuk menciptakan lingkungan keamanan, mencegah kerugian dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Selain itu, langkah pengamanan yang terbaik adalah melakukan manajemen risiko. Menurut Grenn dan Fischer (1998, hlm. 168) manajemen risiko yang baik terdiri dari empat langkah.

1. *Identification of risk or specific vulnerabilities.*
2. *Analysis and study of risk, which include the likelihood and degree of danger of a event.*
3. *Optimization of risk-management alternatives : risk avoidance, risk reduction, risk spreading, risk transfer, self-assumption of risk, any combination of the above.*
4. *Ongoing study of security program.*

## 2.6 Penanganan Konflik

Permasalahan yang sering muncul selama aktivitas perusahaan berlangsung adalah ketegangan konflik antara buruh dan majikan, karyawan dengan pimpinan, dan kelompok tertentu atau masyarakat dengan perusahaan. Konflik itu dapat menguntungkan maupun merugikan bagi keberlangsungan perusahaan. Maka dari itu, perlu suatu penanganan konflik atau manajemen konflik untuk memanfaatkan situasi menjadi menguntungkan bagi keberlangsungan perusahaan. Menurut R.J Edelman dalam Wahyudi (2008, hlm. 47), "konflik dikelola secara sistematis dapat berdampak positif." Jika sebaliknya, akan berdampak negatif yang akhirnya dapat mengganggu ketenangan dalam berusaha dan memengaruhi produktivas perusahaan, yang akhirnya kerugian tidak dapat dicegah.

Setiap perusahaan dituntut memiliki cara atau manajemen konflik yang baik untuk mencegah kerugian dari gangguan apapun. Manajemen konflik terkadang dipandang sebagai sebagai tahapan dalam suatu proses dengan melibatkan tahap sebelumnya (Fisher dkk 2001). Menurut Hardjaka dalam Wahyudi (2008) manajemen konflik adalah suatu cara yang dilakukan pimpinan dalam menanggapi konflik. Selanjutnya Umar (2003, hlm. 19) mengemukakan manajemen konflik "upaya pengaturan, pengelolaan, dan pengendalian suatu



keadaan agar tidak berpotensi konflik.” Pengertian ini mengandung makna pencegahan.” Dengan demikian, manajemen konflik merupakan suatu cara dengan melakukan perbuatan atau upaya untuk mencegah terjadinya konflik agar tetap optimal. Yaitu menumbuhkan kerativitas perusahaan, menciptakan inovasi, melakukan perubahan, dan bersifat kritis terhadap lingkungan (Wahyudi 2008).

Pengertian mencegah yang dimaksud dalam manajemen konflik adalah penanganan, pengeloaan, dan pemanfaatan konflik menjadi hubungan kerja sama yang menjadi suatu kekuatan dalam mencapai tujuan. Menurut Hardjana dalam Wahyudi (2008, hlm. 40) “manajemen konflik bermanfaat dalam mencapai tujuan yang dikehendaki dan menjaga hubungan pihak yang berkonflik tetap baik.” Sementara itu, menurut Umar 2003, hlm. 15), “konflik itu memiliki satu tujuan, konflik harus ada awalan dan ada akhiran, tidak berlarut-larut tetapi ada suatu pengendalian sehingga tercipta keadaan yang harmonis kembali.” Kegagalan dalam mengelola konflik akan berakibat buruk bagi perusahaan, tujuan akan terhambat, dan kerugian tidak dapat dihindari. Maka dari itu, manajemen konflik yang baik harus menjadi perhatian pemangku kepentingan.

Memilih pendekatan manajemen konflik tidak mudah, seharusnya terlebih dahulu melihat gejala atau faktor yang menyebabkan konflik. Menurut Fisher dkk (2001, hlm. 7) transformasi konflik sebagai berikut.

1. Pencegahan konflik bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik yang keras.
2. Penyelesaian konflik bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku yang positif bagi pihak-pihak yang terlibat.
3. Resolusi konflik menanggapi sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru dan yang bisa bertahan lama di antara kelompok-kelompok yang bermusuhan.
4. Transformasi konflik mengatasi sumber-sumber konflik sosial dan politik yang luas dan berubah mengubah kekuatan negatif dari peperangan menjadi kekuatan sosial yang positif.

Pendapat lain dari Winardi dalam Wahyudi (2008, hlm. 49) manajemen konflik meliputi: (1) menstimulasi konflik; (2) mengurangi atau menekan konflik; dan (3) penyelesaian konflik. Lebih lanjut Winardi dalam Wahyudi (2008, hlm. 50) menjelaskan cara yang sering digunakan adalah dominasi, kompromi akomodasi, kompromi, dan pemecahan masalah secara integratif. Maka manajemen konflik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penyelesaian konflik masyarakat Pasirwangi dengan Perusahaan Chevron dengan mencari penyebabnya kemudian pemecahannya secara integratif oleh pemangku kepentingan, agar terbina hubungan baru yang harmonis dan konflik menjadi kekuatan positif.

## **2.7 Corporate Social Responsibility dan Community Development**

Pengusaha, untuk mencegah kerugian dari sebab apa pun, perlu menciptakan keamanan lingkungan perusahaan. Dalam ilmu manajemen sekuriti, dinyatakan bahwa menciptakan keamanan tidak hanya dengan pengamanan secara fisik, seperti dijaga oleh Satuan Pengamanan (Satpam).

Sekarang ini berkembang suatu pendapat bahwa ada yang dinamakan kewajiban untuk melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai masyarakat. Kewajiban itu dapat berbentuk tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) dan pembangunan atau pemberdayaan masyarakat (*community developmet*).

### **2.7.1 Corporate social Responsibility**

H.R Bowen dalam Ismail Solihin (2008, hlm. 1) yang merintis konsep tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) atau disingkat dengan CSR, menekankan pada dua premis, yaitu tujuan dan nilai (*values*) yang merupakan tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat. Lebih lanjut dijelaskannya sebagai berikut.

Premis pertama, Perusahaan dalam mewujudkan tujuannya memerlukan dukungan dari masyarakat. Oleh karena itu perlu adanya keselarasan antara tujuan-tujuan perusahaan dan masyarakat yang dimanifestasikan dalam bentuk tanggung jawab Perusahaan. Kemudian premis kedua, bahwa tanggung jawab sosial Perusahaan harus berdasarkan kepada moral yang berlaku di dalam masyarakat. Hal tersebut mempunyai arti terkait kebijakan pimpinan Perusahaan dalam menjalankan aktivitas Perusahaan

harus mempunyai nilai-nilai perilaku yang sejalan dengan masyarakat. Dengan begitu menjaga hubungan pihak-pihak yang terlibat di dalam kedua premis tersebut tersirat makna bahwa Perusahaan harus memiliki etika dalam tanggung jawab sosial terhadap masyarakat sekitar.

Oleh karena itu, hubungan tersebut harus dipelihara, dibina, dan dikembangkan guna menjamin kepentingan semua pihak yang terkait dalam mewujudkan keamanan lingkungan perusahaan. Tujuannya untuk menciptakan hubungan yang harmonis sehingga akan terwujud rasa aman dan keadilan yang dirasakan oleh semua unsur yang berkepentingan (Simanjuntak 2009a). Selain itu, menurut Mc Clelland dalam Lauer (1977, hlm. 137), “tujuan perusahaan bukan semata mencari keuntungan bagi perusahaannya sendiri melainkan tanggung jawab sosial perusahaan sangat diperlukan dalam rangka pengembangan masyarakat.” Dengan demikian, masyarakat sekitar akan mempunyai rasa saling memiliki dan menjaga bersama-sama untuk kelancaran aktivitas perusahaan.

### 2.7.2 *Community Development*

Beberapa ahli mendefinisikan tentang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat (*community development*). Gibert dan Specht dalam Suharto (2009, hlm. 38) mengemukakan, “pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dalam konteks akademis pekerjaan sosial lebih dikenal dengan *community organization* atau *community development (CO/CD)*.” Namun, Hadiman (2008) mengemukakan program pemberdayaan komunitas lingkungan. Kemudian AMA yang dikutip Edi Suharto (2009) mendefinisikan pengembangan masyarakat sebagai metode yang dimungkinkan untuk meningkatkan kualitas hidup serta mampu memperbesar pengaruh proses dalam kehidupan.

Dengan demikian, Perusahaan Chevron, sebagaimana perusahaan apa pun, mempunyai tanggung jawab dalam membangun masyarakat sekitarnya. Alasannya, menurut Hadiman (2008) sebagai berikut.

1. Perlu ketenangan Perusahaan Chevron dalam berkerja.
2. Perusahaan Chevron perlu perusahaan perlu membangun *image* untuk mendapatkan *good will*.
3. Terbatasnya aparat keamanan dan fasilitas Perusahaan Chevron.

4. Masyarakat dapat membantu amankan perusahaan Chevron
5. Dorongan Pemkab Garut pada perusahaan.

Lebih lanjut Hadiman (2008, hlm. 35) mengemukakan pemberdayaan masyarakat harus berpegang pada prinsip berikut.

*(1) Go to the people. (2) Live among the people. (3) Learn from the people. (4) Plan with the people. (5) Work with the people. (6) Start with what the people know. (7) Build on what the people have. (8) Teach by showing, learning by doing. (9) Not show a case but the pattern. (10) Not adds and ends but a system. (11) Not peace meal but in integrated approach. (12) Not to confirm but to transform. (13) Not relief but release.*

Selain itu, Hadiman (2008, hlm. 36) menjelaskan pelaksanaan *community development* meliputi tiga ring. Yaitu (1) ring 1 yang arealnya meliputi RT, RW, dan kelurahan di sekitar Proyek; ring 2 yang arealnya meliputi kecamatan, kabupaten, walikota di sekitar proyek; dan (3) ring 3 yang arealnya meliputi propinsi tempat proyek berada. Sementara itu, menurut Arhtur Dunham dalam Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien (2007) pelaksanaan tahapan CD tersebut, yaitu *getting to know the local community; gathering knowlegde about the local community; identifiyng the local leader; stimulating the community realize that is problems; helping people to discuss their problem; helping people they most pressing problems; fostering self-confidence; deciding on a program action; recognition of strengths and resources; helping to continue to work on solving theirs problems; and increasing people abiliti for self-help.*<sup>5</sup>(hlm. 13-16)

maka kedua tahapan pelaksanaan CD itu akan digunakan oleh penulis ini untuk menganalisis konflik tersebut. kendati demikian, menurut Hadiman (2008) harus didukung oleh CD officer, yang memenuhi syarat sebagai berikut.

1. Mempunyai komunikasi *skill* yang baik.

---

<sup>5</sup> mengetahui karakteristik masyarakat lokal; mengumpulkan pengetahuan tentang masyarakat lokal; identifikasi para pemimpin lokal; merangsang masyarakat untuk menyadari bahwa masalah harus dipecahkan; mendiskusikan dengan masyarakat dalam pemecahan masalah; memberdayakan masyarakat untuk mengidentifikasi permasalahan yang paling menekan; membangun kepercayaan diri masyarakat; menetapkan skala prioritas program yang akan dilaksanakan; pengakuan kekuatan dan sumber daya masyarakat; membantu masyarakat secara berkelanjutan pada pemecahan masalah mereka; dan meningkatkan kemandirian masyarakat untuk menolong dirinya sendiri.

2. Paham masalah hukum.
3. Mengetahui seluk beluk perusahaan.
4. Berwawasan/pengetahuan diri.
5. Dapat mengendalikan diri.
6. Mempunyai percaya diri yang tinggi.

## 2.8 Perpolisian Masyarakat (*Community Policing*)

Kepolisian secara universal berfungsi preemtif, preventif, dan represif. Djamin (2008, hlm. 1) mendefinisikan *preemtif* dengan pepatah kedokteran “*it is better to prevent than to cure*”, artinya lebih baik diadakan satu pencegahan sebelum seseorang jatuh sakit. Cara itu disebut juga *preventif medicine*. Dengan begitu, *preemtif* adalah tindakan mencegah sesuatu sebelum terjadi.

Selanjutnya, *preventif* adalah tindakan pencegahan, terdiri atas antisipasi yaitu mencegah dengan peraturan perundang-undangan (berusaha agar masyarakat menaati hukum). Dengan kata lain, *preventif* sama dengan mencegah dengan sarana fisik atau kekuatan fisik (ronda, patroli). Kemudian, *proaktif* adalah mencari penyebab suatu permasalahan (misalnya mengamankan provokator dalam demonstrasi). Terakhir, fungsi *represif* yaitu penegakan hukum yang dilakukan untuk menghadapi tindak pidana atau kejahatan yang sudah terjadi.

Berkaitan dengan prinsip di atas, fungsi Polri adalah melakukan penegakan hukum, memelihara keteraturan dan ketertiban dalam masyarakat, pelayanan, pengayoman, dan pelindung masyarakat. Fungsi itu senada dengan Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, “fungsi kepolisian salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.” Selanjutnya, dalam pasal 13 dijelaskan bahwa tugas pokok Polri adalah “memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.”

Tugas pokok Polri sebagaimana dinyatakan dalam pasal 13 itu diperinci dalam pasal 14 dan 15 sebagai berikut.

Pasal 14 menjelaskan bahwa, dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagaimana dimaksud dalam pasal 13, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan;
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional;
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa;
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya;
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik, dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian;
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia;
- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang;
- k. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; serta
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sementara itu, dalam pasal 15 dijelaskan bahwa dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 dan 14, Kepolisian Negara Republik Indonesia secara umum berwenang:

- a. Menerima laporan dan/atau pengaduan;
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum;
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat;
- d. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa;
- e. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian;
- f. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dan tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan;
- g. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian;
- h. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang;
- i. Mencari keterangan dan barang bukti;
- j. Menyenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional;
- k. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat;
- l. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat; dan
- m. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu.

Maka terkait dengan konflik antara masyarakat dan perusahaan Chevron, Polri dituntut bukan hanya sebagai penegak hukum, melainkan juga menciptakan keamanan lingkungan masyarakat dengan berperan secara aktif sebagai *problem solver* dalam penyelesaian masalah sosial di Kawasan Darajat Garut.

Kemudian, dalam rangka mendukung Grand Strategy Polri 2005–2015, Kapolri telah mengeluarkan dasar tindakan berupa Surat Kapolri No.Pol: B/3022/XII/2009/ Sdeops. Tanggal 14 Desember 2009 tentang Penanganan Kasus melalui *Alternatif Dispute Resolution* (ADR). Isinya, (1) kerugian kecil harus disepakati pihak yang berperkara, bila tidak terdapat kesepakatan baru

*Universitas Indonesia*

diselesaikan sesuai dengan prosedur hukum; (2) berprinsip musyawarah mufakat, diketahui masyarakat dengan mengikutkan RT/RW setempat; (3) hormati norma hukum, sosial atau adat serta penuhi asas keadilan; (4) tidak disentuh lagi oleh tindakan hukum lain yang kontraproduktif dengan tujuan Polmas.

*Restorative justice*, intinya adalah sistem peradilan pidana tidak dianggap sebagai sistem yang bersifat *retributive* (keras). Sebaliknya, sistem peradilan pidana dianggap sebagai sistem penyembuhan sebuah luka (*desharmoni*) yang harus disembuhkan. Itu terkait dengan pertanyaan apakah suatu perbuatan melawan hukum harus dihukum atau tidak, dan bisa menggunakan cara lain yang mengedepankan *community oriented policing (COP)* yaitu konsep Polisi sebagai "*community problem solver*." (Reskodiputro 2004b, hlm. 163-164).

Kemudian dikenal dengan istilah *community policing*, hal itu, untuk membangun partisipasi dan kemitraan masyarakat, serta mempunyai solusi pencegahan kejahatan. Oleh karena itu, *community policing* penting bagi institusi kepolisian yang telah dijadikan sebagai model pemolisian oleh Polri. Sebagaimana dalam Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: SKEP/737/X/2006 Tanggal 13 Oktober 2006 tentang Kebijakan dan Strategi Penerapan Model Perpolisian Masyarakat (Polmas) Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri.

Sementara itu, Radelet (1973, hlm. 24) menawarkan konsep *Public Community Relation (PCR)* yakni hubungan dengan masyarakat adalah keserataaan, atau lebih dikenal dengan "Tripod", meliputi tiga komponen, yaitu *public relation, community service, and community participation*. *Public relation* adalah pelayanan terbaik bagi komunitas. *Community service* adalah upaya *public relation* yang baik dengan nilai tambah penyediaan beberapa pelayanan yang menguntungkan komunitas. Selanjutnya *community participation* adalah menekankan pendekatan *teamwork* atau pendekatan antar-profesional dalam menyelesaikan permasalahan komunitas. Maka dari itu konsep PCR akan digunakan untuk menganalisis cara terbaik kepolisian menyelesaikan konflik.

## 2.9 Teori Pencegahan Kejahatan

Hadiman (2008) mengemukakan modernisasi fungsi sekuriti adalah mencegah kerugian dari sebab apa pun, di antaranya mencegah terjadinya



kejahatan dalam rangka pengamanan objek vital, dalam hal ini adalah Perusahaan Chevron. Perusahaan Chevron dalam mengamankan lingkungan perusahaan, seharusnya memiliki strategi pencegahan kejahatan guna meminimalisir faktor-faktor kriminogen dan menggerakkan potensi masyarakat dalam mencegah serta mengurangi terjadinya kejahatan (Dermawan 1994). Sementara itu, menurut Kaiser dalam Dermawan (1994, hlm. 12) pencegahan kejahatan adalah usaha yang meliputi:

Segala tindakan yang mempunyai tujuan yang khusus untuk memperkecil ruang lingkup dan kekerasan suatu pelanggaran, baik melalui pengurangan kesempatan kesempatan untuk melakukan kejahatan ataupun melalui usaha-usaha pemberian pengaruh terhadap orang-orang yang secara potensial dapat menjadi pelanggar serta kepada masyarakat umum.

Dalam pada itu teori tentang pencegahan kejahatan yang berkaitan dengan pengamanan Perusahaan Chevron adalah sebagai berikut.

a. Teori *crime prevention through environmental design* (CPTED)

*Crime prevention through environmental design* (CPTED) adalah satu pendekatan yang dikenal sebagai upaya pencegahan kejahatan untuk menghindari terjadinya kerugian dengan melakukan perencanaan pengamanan yang melibatkan desain lingkungan. Sementara itu menurut Steven V. Lab (1992) pendekatan itu merupakan desain arsitektur untuk meningkatkan pengawasan pada kawasan, mempersempit target dan memperjelas legitimasi para pemangku kepentingan sebuah kawasan. Lebih lanjut, dikemukakan oleh Lab (1992, hlm. 41) :

Ide dasar CPTED yang menghasilkan konsep “ruang yang dapat dipertahankan” dibangun oleh Oscar Newman 1992. Ruang yang dapat dipertahankan mengusulkan sebuah model untuk menghalangi kejahatan dengan cara membuat pengungkapan fisik dari sebuah struktur sosial untuk mempertahankan dirinya sendiri. Idenya karakteristik sebuah area dapat memberi kesan kepada kedua belah pihak, baik penghuninya maupun orang-orang yang berpotensi untuk melakukan pelanggaran

bahwa kawasan itu ada yang punya dan adanya yang menjaga serta tidak ramah terhadap aksi kejahatan.

Menurut Oscar Newman dalam Lab (1992) ada empat ruang yang dapat dipertahankan sebagai prinsip dasar perencanaan pengamanan yaitu: teritorial (*territoriality*), pengawasan dasar (*surveillance*), citra (*image*), dan lingkungan (*environment*).

Apabila hal itu dikaitkan dengan pengamanan Perusahaan Chevron, CPTED dijelaskan berikut ini.

- 1) Teritorial, berhubungan dengan kemampuan dan kemauan Perusahaan Chevron untuk mempertahankan haknya atas sebuah kawasan, yaitu berdasarkan batas-batas kawasan yang nyata dan dapat diperkirakan.
- 2) Pengawasan dasar, dapat dikatakan sebagai perancangan kawasan Perusahaan Chevron, yang dapat mudah melakukan pengamatan kegiatan sehari-hari di sekelilingnya sekaligus mengambil tindakan pencegahan.
- 3) Citra dan lingkungan, sebagai usaha untuk membangun sebuah lingkungan atau komunitas yang tertata dan teratur, tidak mudah dimasuki aksi kejahatan. Sehingga menciptakan kesan Perusahaan Chevron memiliki risiko tinggi bagi orang yang akan melakukan tindak kejahatan.

b. Teori *situational crime prevention*

Pencegahan kejahatan memerlukan strategi. Menurut Dermawan (1994, hlm. 17) beberapa ahli membagi kejahatan kedalam tiga pendekatan, yaitu pendekatan sosial, pendekatan situasional dan pendekatan kemasyarakatan. Lebih lanjut dijelaskan berikut ini.

1. Pencegahan kejahatan melalui pendekatan sosial biasa disebut dengan *social crime prevention*, segala kegiatannya bertujuan untuk menumpas akar penyebab kejahatan dan kesempatan individu .

2. Pencegahan kejahatan melalui pendekatan situasional sering disebut sebagai *situational crime prevention*, perhatian utamanya adalah mengurangi kesempatan seseorang atau kelompok untuk melakukan pelanggaran.
3. Pencegahan kejahatan melalui pendekatan kemasyarakatan sering disebut dengan *community based crime prevention*, segala langkahnya ditujukan untuk memperbaiki kapasitas masyarakat untuk mengurangi kejahatan dengan jalan meningkatkan kapasitas mereka untuk menggunakan kontrol sosial informal.

Menurut Clarke dalam Hadiman (2008) teori *situational crime prevention (SCP)* mengubah situasi dan kondisi yang awalnya menguntungkan bagi pelaku kejahatan menjadi kondisi yang tidak menguntungkan. Lebih lanjut dijelaskan, ada 16 teknik untuk mengurangi kesempatan pada pelaku tindak kejahatan, yaitu:

- 1) *Target hardening*, menciptakan dan meningkatkan standar keamanan Perusahaan Chevron.
- 2) *Access control*, membuat halangan fisik atau psikologis untuk mencegah pelaku kejahatan masuk ke lingkungan Perusahaan Chevron.
- 3) *Deflecting offenders*, menjauhkan perilaku dari target kejahatan.
- 4) *Controlling facilitators*, yaitu mengendalikan alat-alat yang dapat dipergunakan untuk melakukan kejahatan.
- 5) *Entry/exit screening*, mengawasi pintu masuk dan keluar (mencegah dan mendeteksi orang atau barang yang masuk ke dalam Perusahaan Chevron dan mencegah/mencegah keluarnya barang-barang yang ada di Perusahaan Chevron).

- 6) *Formal surveillance*, yaitu pengawasan formal yang dilakukan oleh petugas keamanan dengan cara melakukan patroli dan pembuatan pos-pos keamanan.
- 7) *Surveillance by employees*, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh Satpam yang berada pada kawasan Perusahaan Chevron.
- 8) *Natural surveillance*, yaitu pengawasan yang dilakukan semua pegawai di lingkungan Perusahaan Chevron.
- 9) *Target removal*, yaitu memindahkan target kejahatan ke tempat yang lebih aman, seperti unjuk rasa diupayakan di dilakukan negosiator untuk dilakukan musyawarah di suatu tempat atau ruangan, sehingga tidak mengganggu ketertiban umum.
- 10) *Identifying property*, yaitu memberikan identifikasi kepada peralatan benda, seperti memberikan nama atau nomor pada benda tersebut.
- 11) *Reducing temptation*, yaitu mengurangi keinginan pelaku yang berpotensi melakukan aksinya, seperti memperbaiki fasilitas yang rusak.
- 12) *Denying benefits*, yaitu mengurangi keuntungan yang didapat dari tindak kejahatan tersebut, seperti memasang alarm khusus.
- 13) *Rule setting*, yaitu membuat suatu peraturan yang mengatur tentang keamanan di lingkungan Perusahaan Chevron.
- 14) *Stimulating conscience*, yaitu meningkatkan kewaspadaan anggota masyarakat yang ada di lingkungan Perusahaan Chevron, (sosialisasi anti anarkhis dan penyelesaian masalah dengan musyawarah).
- 15) *Controlling disinhibitors*, yaitu mengendalikan faktor-faktor yang dapat membantu perilaku, baik fisik maupun psikologis.

16) *Facilitating compliance*, yaitu upaya-upaya agar masyarakat dapat mentaati peraturan dengan senang hati dengan cara menyediakan fasilitas-fasilitas yang masyarakat mentaati aturan tersebut, seperti menyediakan papan grafiti yang melarang masyarakat membuang sampah sembarangan di lingkungan Perusahaan Chevron.

## 2.10 Teori Penyebab Konflik

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang konflik antara masyarakat Kecamatan Pasirwangi dan Perusahaan Chevron di Kawasan Darajat Garut, peneliti ini perlu mengetahui faktor apa saja yang mendorong konflik. Menurut Ralf Dahrendorf dalam Nitibaskara (2002, hlm. 15), masyarakat berada pada tataran kondisi perubahan sosial dan setiap elemen masyarakat mempunyai andil atau bagian dalam terjadinya konflik. Berikut penjelasannya.

1. Perubahan sosial adalah gejala yang melekat pada kehidupan manusia dalam bermasyarakat.
2. Konflik adalah gejala yang melekat pada setiap manusia dalam pranata sosial
3. Setiap unsur dalam masyarakat memberikan sumbangan terhadap terjadinya disintegasi dan perubahan sosial
4. Setiap masyarakat terintegrasi di atas penguasaan atau dominasi oleh sejumlah orang.

Dalam pandangan itu, masyarakat dihadapkan pada ketidakberdayaan dan keterpaksaan akibat terbentuknya masyarakat yang dominan dan berkuasa. Artinya, beberapa kelompok masyarakat mendominasi kekuasaan dan otoritas atau kendali. Keadaan itu berdampak pada masyarakat: yang lemah akan semakin lemah dan, sebaliknya, yang kuat akan semakin kuat. Perbedaan dan kesenjangan yang terjadi telah membawa akibat berupa rasa ketidakpuasan seseorang atau sekelompok masyarakat terhadap kebijakan pemerintah ataupun swasta, yang akan menimbulkan konflik.

Dengan demikian, konflik terjadi karena adanya ketimpangan sosial antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron. Untuk mengetahui lebih jelas konflik tersebut, penelitian ini menggunakan teori penyebab konflik. Maka dari itu

menurut pandangan Fisher dkk. (2001, hlm. 8-9), ada enam teori penyebab konflik.

1. Teori hubungan masyarakat, konflik disebabkan oleh polarisasi yang terus terjadi, ketidakpercayaan, dan permusuhan di antara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat. Adapun sasaran yang ingin dicapai dalam teori ini adalah (1) meningkatkan komunikasi dan saling pengertian antara kelompok-kelompok yang mengalami konflik; (2) mengusahakan toleransi dan agar masyarakat lebih bisa saling menerima keragaman yang ada di dalamnya.
2. Teori negosiasi prinsip, konflik disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan tentang konflik oleh pihak yang mengalami konflik. Sasaran yang ingin dicapai dalam teori ini: (1) membantu pihak yang mengalami konflik untuk memisahkan perasaan pribadi dengan berbagai masalah dan isu, dan memungkinkan mereka untuk melakukan negosiasi berdasarkan kepentingan-kepentingan mereka daripada posisi tertentu yang sudah tepat; (2) melancarkan proses pencapaian kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak atau semua pihak.
3. Teori kebutuhan manusia, konflik yang disebabkan oleh kebutuhan manusia fisik, mental, dan sosial yang tidak terpenuhi atau dihalangi. Keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi dan otonomi sering merupakan inti pembicaraan. Sedangkan sasaran yang ingin dicapai ada dua. Pertama, mengupayakan pihak-pihak yang mengalami konflik mengidentifikasi bersama kebutuhan mereka yang tidak terpenuhi, dan menghasilkan pilihan-pilihan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu. Kedua, agar pihak-pihak yang mengalami konflik mencapai kesepakatan untuk memenuhi kebutuhan dasar semua pihak.
4. Teori identitas, konflik disebabkan oleh identitas yang terancam, sering berakar hilangnya sesuatu atau penderitaan di masa lalu yang tidak diselesaikan. Sedangkan sasaran yang ingin dicapai dalam teori ini ada dua. Pertama, melalui fasilitas lokakarya dan dialog antara pihak yang mengalami konflik, mereka diharapkan dapat

mengidentifikasi ancaman-ancaman dan ketakutan yang mereka rasakan masing-masing dan untuk membangun empati dan rekonsiliasi di antara mereka. Kedua, meraih kesepakatan bersama yang mengetahui kebutuhan identitas pokok semua pihak.

5. Teori kesalahpahaman antar budaya, konflik disebabkan oleh ketidakcocokan dalam cara-cara komunikasi antara berbagai budaya yang berbeda. Sasaran yang ingin dicapai dalam teori ini: (1) menambah pengetahuan pihak-pihak yang mengalami konflik mengenai budaya pihak lain; (2) mengurangi stereotip negatif yang mereka miliki tentang pihak lain; (3) meningkatkan keefektifan komunikasi antar budaya.
6. Teori transformasi konflik, konflik disebabkan oleh masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah sosial, budaya, dan ekonomi. Sasaran yang ingin dicapai dalam teori ini: Pertama, mengubah struktur dan kerangka kerja yang menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan, termasuk kesenjangan ekonomi. Kedua, meningkatkan jalinan hubungan dan sikap jangka panjang di antara pihak-pihak yang mengalami konflik. Ketiga, mengembangkan proses dan sistem untuk mempromosikan pemberdayaan, keadilan, perdamaian, pengampunan, rekonsiliasi, dan pengakuan.

### 2.11 Teori *Fixing Broken Windows*

Teori *fixing broken windows* dari Kelling and Coles, dalam Reksodiputro (2004a), menyatakan bahwa suatu keadaan akan semakin buruk jika tidak ada seorang pun atau institusi yang dipercaya untuk menangani pemeliharaannya dan membiarkan keadaan tersebut. Satu ilustrasi teori *fixing broken windows* adalah pada masa kepemimpinan Rudi Guilini Wali Kota New York. Dia ingin meninggalkan kesan sebagai wali kota New York dengan mengundang Kepala Polisi untuk mengamankan kota dari vandalisme. Lebih lanjut Kelling dan Coles (1996, hlm. 27–28) mengemukakan,

....untuk menciptakan kesan ini dianalogikan pada sebuah gedung yang sudah lama tidak dipakai dan ditinggal penghuninya. Pada satu ketika

salah satu kacanya pecah sehingga menarik perhatian anak-anak nakal di daerah sekitar untuk melemparinya dan akhirnya semua pecah.

Hal tersebut apabila dikaitkan dengan konflik di Kawasan Darajat Garut, yaitu aksi unjuk rasa oleh sekelompok warga sekitar tidak bisa dibiarkan. Karena sekelompok warga lain akan mengikuti, bahkan parahnya akan terjadi konflik yang meningkat pada kekerasan fisik yang bersifat anarkhis sehingga akan akan menelan korban jiwa dan rusaknya struktur masyarakat.

Konflik yang berkepanjangan antara warga masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron harus diantisipasi oleh pihak yang berwenang atau pemangku kepentingan dalam hubungan industrial. Alasannya, konflik itu menunjukkan ketiadaan rasa peduli pemerintah terhadap keamanan dan ketertiban di daerah tersebut. Oleh karena itu, teori di atas akan digunakan sebagai pisau analisis terhadap pemerintah dalam penyelesaian konflik.

## 2.12 Teori Fungsional Struktural

Untuk menciptakan integritas sosial dalam masyarakat perlu adanya kebutuhan sistem tertentu. Pemikiran Talcott Parson, dalam So dan Suwarsono (2006, hlm. 10–11), berpendapat dalam mempelajari masyarakat manusia dapat dipelajari tak ubahnya sebagai organ tubuh manusia. Pertama menganalogikan dengan mempelajari tubuh manusia, struktur tubuh manusia memiliki beberapa bagian yang saling berhubungan satu sama lain. Oleh karena itu, lebih lanjut Talcott Parson menjelaskan kelembagaan yang terkait satu sama lain untuk menggambarkan kondisisi harmonis antarlembaga. Kedua, karena setiap tubuh manusia memiliki fungsi yang jelas dan khas (*specific*), maka dengan demikian setiap bentuk kelembagaan dalam masyarakat. Lebih lanjut Talcott Parson mengistillahkan sebagai fungsi pokok (*functional imperative*) untuk menggambarkan empat macam tugas utama yang harus dilakukan sebagai persyaratan fungsional fundamental agar masyarakat tidak mati, yang terkenal dengan sebutan AGIL (*adaption to the environment, goal attainment, integration, and latency*). Maksudnya, Talcott Parson dalam Soekanto dan Lestarini (1988) para aktor memberi energi motivasional pada fungsi lain, yaitu memberi landasan



yang stabil dan keamanan sehingga dapat mengatasi ketegangan atau permasalahan.

Selanjutnya Talcott Parson menjelaskan 4 (empat) persyaratan fungsional fundamental yang digambarkan dalam skema AGIL (Zoebir 2008), atau dapat diuraikan sebagai (1) *adaptation* (A), yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya sesuai dengan kebutuhan; (2) *goal attainment* (G), sebuah sistem harus sampai pada tujuan akhir (3) *integration* (I), koordinasi dan mengatur hubungan hubungan yang menjadi komponen, dan harus mengelola fungsi lainnya yaitu *adaptation, goal attainment, dan latency*; (4) *latensi* (L), pemeliharaan pola yang harus saling melengkapi, memelihara, dan memperbaiki yang menopang atau menciptakan motivasi untuk menghindari ketegangan.

Terkait dengan penyelesaian konflik masyarakat dengan Perusahaan tersebut. teori ini digunakan untuk mendukung peran dan tugas pemangku kepentingan sebagaimana dikemukakan Simanjuntak di atas, diharapkan setiap lembaga yang berkepentingan mempunyai hubungan harmonis di antara mereka dalam suatu sistem yang terintegrasi sehingga proses produksi dapat berjalan lancar dan dapat menguntungkan semua pihak.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sebagai rancangan pemikiran secara garis besarnya, berawal dari kebutuhan rasa aman dan ketenangan berusaha Perusahaan Chevron di lingkungannya. Rasa aman dan ketenangan itu akan diperoleh apabila mempunyai manajemen sekuriti yang baik. Namun demikian, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sekuriti, menurut Sheryl Strauss keamanan secara luas adalah mencegah kerugian dari sebab apapun termasuk gangguan atau ancaman dari masyarakat sekitar juga berpotensi merugikan perusahaan.

Saat ini, manajemen sekuriti telah berkembang. Sebagaimana dikemukakan Awaloedin Djamin (2008), yaitu Sekuriti fisik, sekuriti informasi, sekuriti personel, hubungan industrial, pengembangan masyarakat, dan tanggung jawab sosial. Namun yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah hubungan industrial, pengembangan masyarakat dan tanggung jawab sosial

Perusahaan Chevron, terutama peran pemangku kepentingan perusahaan yang ada kaitannya dengan konflik yang terjadi.

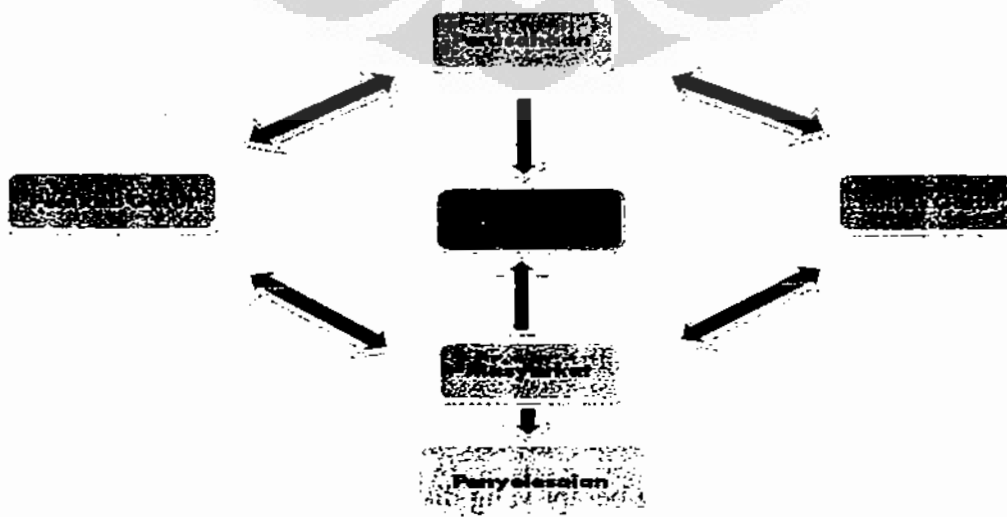
Selanjutnya, keempat teori yang telah diuraikan peneliti ini, digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini. Untuk menguraikan dan menganalisa peran pemangku kepentingan dalam hubungan industrial. Mengacu pada teori *Fixing Broken Windows* dan pencegahan kejahatan, pemangku kepentingan perlu melakukan tindakan cepat dan tepat sehingga menyentuh akar permasalahan dan mencegah terjadinya kejahatan. Agar tidak terkesan adanya pembiaran, atau konflik tersebut dianggap hal yang biasa, karena keadaan ini, apabila dibiarkan dikhawatirkan akan berkembang menjadi tindakan anakhis.

Kendati demikian, cara terbaik penyelesaiannya, terlebih dahulu perlu memahami apa yang menjadi sumber dan penyebab konflik, dengan menggunakan teori penyebab konflik. Kemudian memahami penyelesaian yang telah dilakukan selama ini, sehingga akan ditemukan cara penyelesaian konflik yang terbaik, secara sinergi dan integrasi di antara pemangku kepentingan dan menggunakan pisau analisis teori fungsional struktural.

Untuk memperjelas alur pemikiran dalam penelitian ini. Peneliti menyederhanakan kerangka berpikir dalam sebuah gambar sebagai berikut.

Gambar 2

Kerangka Berpikir



## BAB 3

### GAMBARAN WILAYAH PENELITIAN

Pertumbuhan perekonomian dan pembangunan menyebabkan perubahan sosial dalam berkaitan dengan rezim pemerintahan, sebagaimana telah mengalami tiga fase perubahan yaitu rezim Orde Lama, Orde Baru dan reformasi. Sejak reformasi, cukup besar perubahan yang mampu mempengaruhi dinamika dan sendi-sendi kehidupan masyarakat, seperti ekonomi, politik, dan budaya yang berkembang pada masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat Kabupaten Garut.

Pemerintahan sentralistik berubah menjadi desentralisasi, ditandai dengan lahirnya undang undang otonomi daerah. Dimana setiap daerah dapat menentukan pimpinan daerahnya sesuai kehendak rakyat tanpa ada intervensi atau penunjukan dari pemerintah pusat. Perubahan itu, juga dirasakan dalam dunia usaha di Kabupaten Garut, terutama Perusahaan Chevron yang bergerak di sumber panas bumi untuk pembangkit listrik.

Perusahaan menjadi sandaran baik oleh pemerintah daerah maupun warganya untuk membantu dalam proses pembangunan. Didorong oleh himpitan ekonomi dan kekurangan pemerintah dalam melaksanakan pembangunan akan merubah karakteristik masyarakatnya. Ketika harapan tidak sesuai dengan kenyataan, maka akan timbul konflik yang dapat mengganggu keamanan di lingkungan perusahaan, yang saat ini sedang terjadi konflik antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron. Oleh karena itu, gambaran wilayah penelitian akan diuraikan pada bab ini, meliputi Perusahaan Chevron, Polres Garut, Pemkab Garut dan masyarakat Pasirwangi, serta benih konflik. Dengan tujuan mempermudah mencari penyebab dan penyelesaian konflik oleh pemangku kepentingan.

#### 3.1 Chevron Geothermal Indonesia Ltd.

Kepulauan di Indonesia, seperti Sumatera, Jawa, Bali, dan Sulawesi merupakan kawasan gunung berapi yang dikelilingi oleh cincin api (*ring of fire*). Wilayah seperti itu disebut kawasan tektonik yang memiliki potensi uap panas

bumi. Menurut Hi (wawancara 26 Januari 2010), "hasil survei menunjukkan bahwa Indonesia memiliki 40 % cadangan uap panas bumi di dunia." Maka, Indonesia dikenal sebagai lumbung panas bumi. Sementara itu, yang dimanfaatkan baru sekitar 5 %. Perusahaan yang mengeksploitasi panas bumi untuk pembangkit tenaga listrik itu, seperti Wayang Windu (Magma Nusantara), Kamojang (Pertamina), Karaha Bodas (KBC). Sedangkan Chevron adalah salah satu perusahaan terbesar yang penghasil uap panas bumi di Indonesia. Perusahaan itu beroperasi di Kabupaten Garut, Jawa Barat.

Perusahaan Chevron,<sup>6</sup> di Indonesia termasuk dalam lingkup IndoAsia Business Unit (IBU) yang meliputi tiga daerah operasi: (1) Sumatera Operation (SMO), perusahaan yang bergerak di bidang eksplorasi dan produksi minyak bumi di bawah operasi PT. Chevron Pacific Indonesia; (2) Geothermal & Power Operations (GPO), perusahaan yang bergerak di bidang panas bumi dan gas di bawah operasi Chevron Geothermal Indonesia Ltd. dan Chevron Geothermal Salak Ltd.; dan (3) Kalimantan Operation (KLO), yaitu perusahaan yang bergerak di bidang eksplorasi dan produksi minyak bumi di bawah operasi Chevron Indonesia Company.

Chevron Geothermal Indonesia (CGI) adalah perusahaan eksplorasi dan produksi panas bumi yang beroperasi di Darajat Garut. CGI yang sebelumnya dikenal dengan nama Amoseas Inc., beroperasi di bawah perjanjian Kontrak Kerja Sama (KKS) atau Joint Operation Contract (JOC) dengan pemerintah Indonesia yang diwakili oleh Pertamina, sebagai pemegang wilayah kuasa pertambangan (WKP) seluas 5000 Ha. Berawal dari tahun 1982 Amoseas Indonesia Inc. memenangkan tender untuk mengeksplorasi dan produksi sumber Panas bumi blog Darajat Kabupaten Garut, yang dilanjutkan dengan penandatanganan KKS dengan Pertamina di Jakarta pada 16 November 1984.

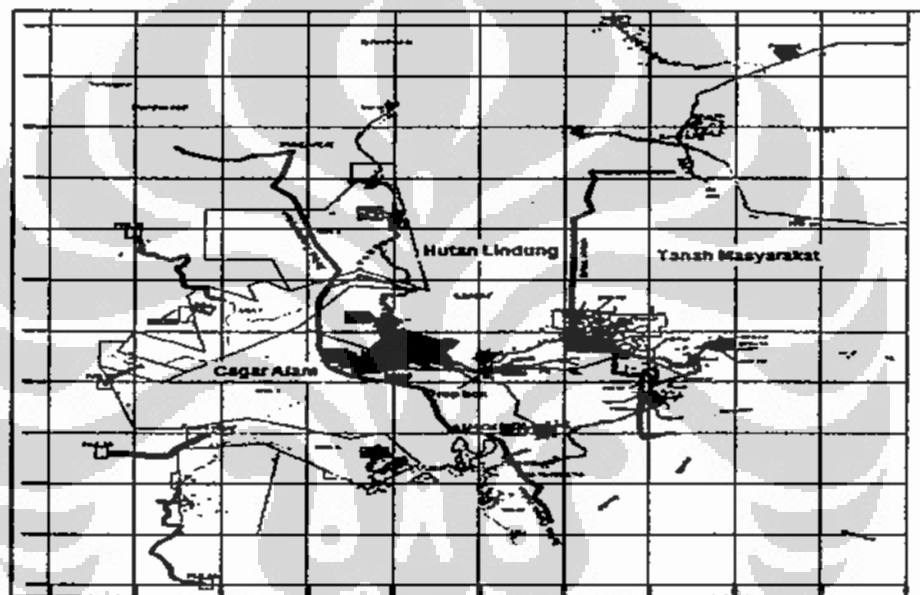
Pada tahap awal, ekspolrasi selesai pada 1988, dilanjutkan dengan pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Panas (PLTP) Unit I tahun 1991 dan PLTP Unit II tahun 1998. Kemudian, pada 2001 Amoseas Indonesia diambil alih oleh Chevron Texaco, yang merupakan salah satu perusahaan energi terbesar di

<sup>6</sup> Pengenalan tentang Chevron 26 januari 2010 dan diakses melalui website Chevron 12 Februari 2010 serta kajian dokumen Chevron.

dunia. Secara otomatis nama dan manajemennya berganti menjadi Chevron Texaco Energi Indonesia Inc. (CTEI). Selanjutnya, pada 2005 Chevron Texaco berganti nama menjadi Chevron Corporation, maka sejalan dengan pergantian nama itu, CTEI berubah menjadi Chevron Geothermal Indonesia (CGI) Ltd.

Gambar 3

Peta daerah Operasi CGI Ltd. Darajat I, II, dan III



Sumber data: PGPA Chevron 2010

CGI Darajat Garut, yang tepatnya beroperasi di Kecamatan Pasirwangi, menggunakan lahan sesuai dengan wilayah kuasa pertambangan (WKP) Pertamina. Namun, sekarang ini, lahan yang digunakan untuk eksploitasi panas bumi kurang lebih seluas 56 Ha, padahal luas seluruhnya 5000 Ha. Sekitar 70 % termasuk wilayah Desa Padaawas dan 30 % Desa Karya Mekar. Lahan itu terdiri dari: lahan milik Badan Konservatif Sumber Daya Alam (BKSDA) seluas 33,25 Ha; Perhutani Kabupaten Garut seluas 3,20 Ha. Sisanya adalah lahan milik masyarakat yang dibebaskan oleh Chevron dengan cara membeli atas nama Pertamina.

CGI mengelola tiga PLTP: Unit Pembangkit I, II, dan III yang selanjutnya disebut Darajat I, II, dan III. Di Darajat I, Chevron hanya menyuplai

uap panas bumi, Sementara itu, pengelolaan diserahkan kepada Indonesia Power untuk didistribusikan kepada PLN dalam bentuk listrik. Selanjutnya, di Darajat II dan III, selain menghasilkan uap panas bumi, Chevron mengoperasikan sendiri Unit Pembangkit listrik dalam bentuk listrik yang dijual langsung ke PLN untuk didistribusikan ke masyarakat.

Sementara itu, PLTP Darajat Garut masuk dalam operasi sistem interkoneksi Jawa, Madura, dan Bali. Menurut Hi (wawancara 26 Februari 2010), sistem interkoneksi adalah “sistem transmisi PLN yang saling berhubungan satu sama lain. Sistem itu berbeda dengan sistem PLTP yang berada di Sumatera dan Kalimantan yang belum menggunakan sistem interkoneksi, jadi wajar *aja* kalau ada kelebihan beban mengakibatkan turun tegangan di salah satu daerah sehingga sering terjadi pemadaman secara bergiliran untuk menstabilkan tegangan.”

Mengenai hasilnya, Darajat I menghasilkan 55 MW, Darajat II 90 MW, dan Darajat III 110 MW. Menurut Hi (wawancara 26 Januari 2010), “apabila rata-rata setiap rumah menggunakan kapasitas yang terpasang 900 watt, maka energi yang dihasilkan oleh Chevron dapat digunakan sekitar 7 juta rumah dari pembangkit tersebut.” Namun, tanggung jawab distribusi listrik kepada masyarakat merupakan tanggung jawab PLN, bukan Chevron. Hi menegaskan (wawancara tanggal 26 Februari 2010), “banyak masyarakat kurang memahami, tidak mengerti atau salah paham yang berpikir bahwa Chevron mendistribusikan listrik.” Isu ini sering dilontarkan oleh masyarakat seolah-olah Chevron tidak memberi kontribusinya apabila tidak bisa memberikan langsung aliran listrik. Memang, pada saat ini, menurut Kepala Dinas Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Garut (wawancara 3 Maret 2010), ada beberapa daerah khususnya di Garut Selatan yang belum teraliri listrik. Itu merupakan kelemahan sistem yang ada di PLN, bukan kesalahan Chevron, dan dalam konteks regulasi, tidak memungkinkan pihak Chevron untuk mengaliri listrik langsung ke rumah penduduk.

Perlu diketahui bahwa tipe uap dalam Geothermal ada dua, yaitu dominasi air (*water dominated*) dan dominasi uap (*steam dominated*). Dalam tipe dominasi air, lebih banyak peran cairan atau fluida, seperti PLTP di Gunung Salak hampir

80 % masih berupa air. Itu berbeda dengan Chevron Darajat yang tipenya sudah 100 % dalam bentuk uap kering sehingga disebut dengan tipe dominasi uap. Saat ini, terdapat 33 sumur uap kering, di antaranya: 24 sumur produksi yang diperuntukkan untuk mengambil uap di dalam bumi; 4 sumur injeksi yang diperuntukkan untuk menyuntikkan kembali cairan yang telah dipisahkan dari uap ke dalam bumi; dan sisanya adalah 5 sumur untuk meneliti kandungan uap, atau disebut juga sumur penelitian kandungan uap.

Gambar 4  
Siklus Sistem Panas Bumi



Sumber Data: PGPA Chevron 2010

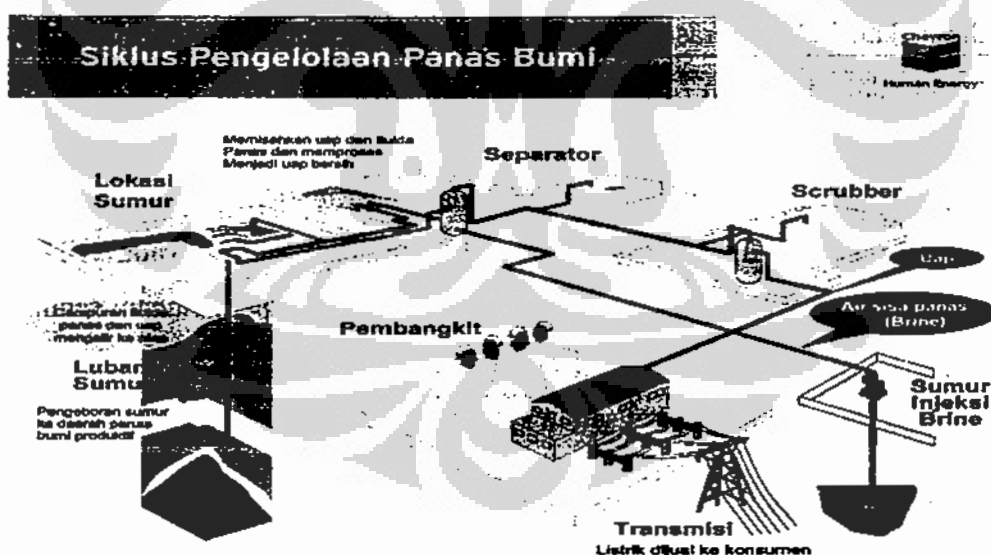
Selanjutnya, mekanisme siklus sistem sumber uap panas bumi dapat menjadi pembangkit listrik. Menurut Hi,

...dianalogikan sebagai sebuah sepeda: ada energi mekanik yang dirubah menjadi listrik dalam kumparan sebuah dinamo yang diputar oleh roda, kemudian dihubungkan pada sebuah lampu untuk penerangan jalan, terjadi proses perubahan dari energi mekanik berubah menjadi energi listrik. Sementara itu, uap panas bumi, yang di ambil adalah tekanannya, bukan uapnya melalui proses kondensasi (memisahkan cairan dengan uap) menghasilkan tekanan untuk memutar turbin yang mempunyai medan

magnet, maka ada perubahan dari proses mekanik menjadi energi listrik.  
(wawancara 26 Januari 2010)

Sementara itu, sumber panas uap bumi berasal dari pemanasan cadangan air di dalam bumi oleh sumber panas (magma). Air itu berasal dari proses geologis, hujan, laut, atau peristiwa tektonik. Diketahui bahwa sifat air turun ke bawah melalui beberapa proses berjuta-juta tahun sehingga meresap sampai ke lapisan yang disebut *reservoir*. Kemudian, di bawah lapisan itu terdapat magma sehingga terjadi pemanasan. Pemanasan menghasilkan uap yang berusaha menekan ke atas, namun tekanan itu tertahan oleh lapisan batuan teralterasi (*caprock*) yang sifatnya keras dan tidak mempunyai pori-pori sehingga terjebak dalam lapisan *reservoir* panas bumi.

Gambar 5  
Siklus Pengelolaan Panas Bumi



Sumber data: PGPA Chevron 2010

Siklus pengelolaan sistem panas bumi atau lokasi sumur melalui proses pengeboran dengan memasukkan pipa ke lubang sumur sampai kedalaman yang diperkirakan lapisan reservoir panas bumi. Setelah itu, melalui pori-pori pipa, tekanan uap akan menuju ke atas, dialirkan ke *separator* untuk proses kondensasi, yaitu memisahkan cairan dari uap. Tekanan itu digunakan untuk memutar turbin sehingga menghasilkan pembangkit tenaga listrik. Melalui  
*Universitas Indonesia*



transmisi, listrik disalurkan ke PLN untuk didistribusikan ke masyarakat. Namun, dalam proses kondensasi tidak akan ada yang sempurna, harus ada energi yang dibuang (*release*) ke udara, kemudian disebut dengan *noncondensable gas*. Energi sisa tidak dapat dilepaskan ke udara begitu saja karena suhunya yang tinggi tidak sesuai dengan suhu atmosfer di sekitarnya. Oleh karena itu, harus melalui proses pendinginan dengan *cooling tower* yang banyak menggunakan air dari proses kondensasi. Setelah suhunya sesuai, energi sisa dapat dibuang ke udara, sementara sisa air dari *cooling tower* dan *separator* disuntikan kembali ke dalam bumi dengan menggunakan sumur injeksi untuk proses pemanasan lagi. Dengan demikian, siklus pengelolaan panas bumi merupakan siklus air agar dapat dipanaskan kembali untuk menghasilkan sumber panas bumi sehingga energi panas bumi merupakan energi yang terbarukan.

Namun, air itulah yang sering dipermasalahkan oleh masyarakat karena, pada musim kemarau, desanya selalu mengalami kekeringan. Padahal, air yang digunakan bukan berasal dari sungai atau air permukaan tanah melainkan yang berada dalam lapisan *reservoir* pada kedalaman 6000 kaki. Air permukaan atau sumber artesis berada di kedalaman 100–200 meter sehingga kapasitasnya bergantung pada curah hujan dan penahannya. Menurut Hi dan Dn (wawancara 26 Februari 2010), “hutan di sekitar Pasirwangi banyak yang gundul akibat perambahan atau *illegal logging* untuk dijadikan lahan perkebunan, sehingga tidak ada pepohonan untuk menahan air, akibatnya kesedian air di lapisan permukaan menjadi kurang masyarakat selalu kekurangan air.”

### 3.1.1 Nilai-nilai Bisnis

Bisnis Chevron memegang nilai-nilai yang disebut Chevron Way, yaitu cara untuk menjelaskan siapa Chevron, apa yang dilakukan, apa yang diyakini dan apa yang akan dicapai. Cara itu membentuk pengertian bersama bukan hanya bagi Chevron, melainkan bagi semua orang yang berinteraksi dengan Chevron. Chevron Way dibangun berdasarkan nilai-nilai penting, untuk membedakan Chevron dari perusahaan lain dan menuntun segala tindakannya, dengan cara melakukan bisnis yang etis dan bertanggung jawab secara sosial, menghormati

hukum, mendukung hak asasi manusia yang universal, melindungi lingkungan dan memberi manfaat kepada masyarakat. Nilai-nilai itu adalah:

(1) *integrity*: berlaku jujur terhadap orang lain dan dirinya sendiri, memenuhi standar etika tertinggi dalam semua kesepakatan bisnis, dan melakukan apa yang Chevron katakan dan Chevron lakukan, serta bertanggung jawab atas pekerjaan dan tindakan;

(2) *trust*: percaya, menghormati, dan mendukung satu sama lain, serta senantiasa berusaha untuk mendapatkan kepercayaan dari kolega dan mitra Chevron;

(3) *diversity*: menghormati dan belajar dari budaya tempat Chevron bekerja, menghargai dan menghormati keunikan setiap individu dan berbagai perspektif dan bakat yang mereka berikan, mempunyai lingkungan kerja inklusif yang mendukung dan secara aktif menerima keberagaman manusia, ide, bakat, dan pengalaman;

(4) *ingenuity*: senantiasa mencari peluang-peluang baru dan solusi yang tidak biasa dengan menggunakan kreativitas Chevron untuk menemukan cara yang tidak terduga dan praktis untuk menyelesaikan masalah. Pengalaman, teknologi dan ketekunan Chevron memungkinkan untuk mengatasi tantangan dan memberikan nilai yang berarti.

(5) *partnership*: Chevron memiliki komitmen teguh untuk menjadi mitra yang baik, dengan fokus untuk membangun hubungan yang produktif, kolaboratif, terpercaya, dan menguntungkan dengan pemerintah, perusahaan lain, pelanggan kita, masyarakat kita dan dengan satu sama lain;

(6) melindungi manusia dan lingkungan: Chevron menaruh prioritas tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja kita serta perlindungan terhadap aset kita dan terhadap lingkungan. Chevron ingin dikagumi atas kinerja yang berkelas dunia, melalui Sistem Manajemen Keunggulan Operasional yang diterapkan secara disiplin; dan

(7) Kinerja Tinggi: Chevron berketetapan untuk unggul dalam apa pun yang dilakukan dan selalu berusaha untuk meningkatkan diri untuk mencapai hasil yang melebihi harapan baik bagi Chevron maupun orang lain. selain itu berusaha

mencapai hasil dengan segenap tenaga dan menyadari pentingnya waktu yang semakin mendesak.

Sementara itu, keunggulan dalam bisnisnya disebut *operational excellence management system* (OEMS). OEMS adalah manajemen sistematis keselamatan kerja, kesehatan, lingkungan, keandalan dan efisiensi untuk mencapai kinerja yang berkelas dunia dalam hal keunggulan operasional. Hal itu merupakan komitmen Chevron untuk memprioritaskan keselamatan dan kesehatan karyawan dan mitra kerjanya, melindungi lingkungan dengan cara meminimalisir dampak lingkungan dari siklus kegiatan perusahaan. Dengan demikian, apabila dalam aktivitas ada bahaya dan risiko yang tinggi, Chevron memilih untuk menghentikan kegiatan operasional. Akibatnya, apabila terjadi gangguan keamanan, seperti unjuk rasa, karyawan dan mitra kerja Chevron memilih untuk tidak bekerja dengan alasan keselamatan.

### 3.1.2 Organisasi Keamanan dan Humas Chevron Geothermal Indonesia

PLTP Darajat Garut yang dikelola Perusahaan Chevron telah memberikan kontribusi bagi masyarakat Indonesia, terutama dalam menyediakan sumber listrik bagi penduduk. Untuk itu, Perusahaan Chevron memerlukan pengelolaan keamanan agar semua aktivitas berjalan lancar. Pengelolaan pengamanan di perusahaan itu dilakukan oleh petugas keamanan *inhouse* maupun *out sourcing*. Bagi petugas keamanan *inhouse* di pimpin oleh *Chief Sekuriti*, dan dibantu oleh satu orang staf sekuriti. Menurut Ng (wawancara 16 Februari 2010) tugas sekuriti secara umum adalah membantu Manager Asset Chevron dan memastikan keamanan bagi terlaksananya seluruh aktivitas perusahaan untuk menghindari kerugian dan membantu keamanan perusahaan dalam keadaan darurat. Selanjutnya dijelaskan Ng tugas pokoknya sebagai berikut.

1. Mempertahankan risiko dan biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan Chevron
2. Menyaring permintaan dari pemangku kepentingan dalam hal permintaan sumbangan.
3. Mengendalikan keamanan pada saat keadaan darurat.
4. Melakukan komunikasi dengan aparat keamanan.

5. Mengawasi dan menilai pelaksanaan pengamanan oleh perusahaan jasa pengamanan.

Sedangkan bagi sekuriti *out sourcing* dikelola oleh organisasi perusahaan jasa pengamanan PT Universal Sekuriti (USY). USY ini terikat kontrak dengan Perusahaan Chevron selama 3 tahun, dimulai 2008 dan berakhir 2011. Menurut *Site Manajager* Sekuriti USY (wawancara 3 Februari 2010) jumlah personil keamanan yang dilibatkan dalam mengamankan Perusahaan Chevron terdiri dari 108 personil. Yang dibagi ke dalam 3 grup, setiap grup terdiri dari 33 orang sudah termasuk *supervisor* dan *shift leader*, dan sisanya 9 orang bertugas sebagai staf, yaitu *site manajer*, *general operation*, *koordinanator operation*, *EHS Officer*, *support administration*, dan 3 *supervisor non—shift*, yaitu *supervisor inteligece*, unit respon dan *CD*. itu semua adalah struktur organisasi keamanan USY di Perusahaan Chevron.

Sedangkan dalam melakukan pengamanannya, telah mengadopsi aspek sekuriti modern, dimulai dari: akses kontrol, *standard operating procedure* (SOP), *main Power*, *interpesonal skill*, *main site*, dan melakukan *training* terhadap anggota sekuriti. Sehingga terbentuk sekuriti sendiri yang benar-benar kuat dibidang tugasnya. Sementara itu bidang tugas sekuriti modern meliputi: *total security*; *CD*; *community relation*; *Enviromental, health, and safety (EHS)*; dan *inteligece investigation*.

*Total security*, pelaksanaan tugas secara umum berupa pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli (Turjawali). Yang terdiri dari sitem pengaturan penjagaan untuk memastikan tehindar dari pencurian, pengawalan kendaraan, sistem patroli jalan baik dengan kendaraan maupun jalan kaki. Hal itu dilakukan karena areanya luas dan bersifat terbuka, dimana area perusahaan seluas 56 Ha dan berbatasan dengan lahan perkebunan masyarakat yang setiap harinya memasuki perusahaan Chevron untuk berkebun.

*CD*, yang dilakukan oleh USY prinsipnya adalah memberikan kail bukan umpan, buat ketergantungan masyarakat dan berhutang budi pada kita. Namun pelaksanaan *CD* oleh USY bersifat terbatas, artinya hanya berkisar pada menciptakan partisipasi, sosialisasi, ajakan masyarakat untuk menciptakan

kemananan lingkungan perusahaan. Sedangkan yang mempunyai wewenang secara keseluruhan pelaksanaan *CD* secara adalah Humas (PGPA) Chevron.

*Community relation (CR)*, sebagaimana diketahui karakteristik masyarakat Pasirwangi bersifat temperamental, kebanyakan sebagai buruh tani dan pengangguran. Maka dari itu, fungsi sekuriti USY membina hubungan dengan masyarakat agar mereka mau diajak kerjasama dalam menjaga keamanan lingkungan di bidang sekuriti. Sedangkan yang berkewajiban secara keseluruhan dalam menjalankan hubungan dengan masyarakat adalah Humas Chevron. selain itu juga menjaga hubungan baik dan bekerjasama dengan aparat keamanan, yakni Polres Garut dalam mengamankan lingkungan Perusahaan Chevron.

*Enviromental, health, and safety (EHS)*, menjaga keselamatan karyawan dan masyarakat yang berda di lingkungan perusahaan Chevron. Seperti diketahui bahwa pada pertambangan uap panas bumi rawan gas belerang ( $H_2S$ ). Sehingga kegiatan patrolinya juga difokuskan kepada kebocoran gas, dan apabila ditemukan, maka sesegera mungkin di informasikan kepada seluruh orang yang berada di lokasi serta melakukan evakuasi. Selain itu petugas sekuriti mengecek semua orang maupun kendaraan yang masuk, sasarannya adalah benda-benda membahayakan seperti senjata tajam, bom, dan korek api gas. Selain itu juga memastikan setiap tamu yang datang melapor kepada pos keamanan, mengisi identitas di buku mutasi, dan menanggalkan atau memberikan kartu identitas serta menggunakan kartu tanda *visitor* selama di area perusahaan.

*Intelligence investigation*, melakukan tindakan-tindakan pencegahan atau preventif. Yaitu dengan melihat, menyerap, dan menyadap semua informasi baik di lingkungan perusahaan sendiri maupun diluar. Untuk diluar perusahaan dengan cara menyabar personil sekuriti untuk berbaur dengan masyarakat, hal itu dilakukan untuk menggali potensi kerawanan yang ada di masyarakat, mengajak masyarakat untuk berpartisipasi mengamankan lingkungan, sosialisasi dibidang sekuriti, dan penggalangan.

Selain itu, USY juga membuat peta kerawanan sebagai dasar dalam pengelolaan keamanan. Peta itu terdiri dari peta kerawanan pencurian, kecelakaan,

peta politik, peta perampokan, peta kerawanan perkosaan. Atas dasar itu dibuat ring 1, ring 2 dan ring 3 di lingkungan perusahaan yang ditempatkan pos-pos sekuriti, disana petugas sekuriti menjelaskan tugas turjawali untuk meminimalisir terjadinya tindak kejahatan dan kecelakaan kerja, terutama kecelakaan lalu-lintas.

Dengan demikian kondisi aman dan tertib sangat penting dalam mendukung kelancaran aktivitas bisnis perusahaan. Perusahaan Chevron memiliki standar pengamanan sendiri untuk mendukung operasi perusahaan di lingkungan kerjanya. Saat ini gangguan keamanan di dalam perusahaan seperti pencurian, perampokan, perkosaan, dan penggelapan dapat dinyatakan nihil. Akan tetapi gangguan keamanan justru berasal dari masyarakat yang menuntut pemerataan program *CD* dan tenaga kerja.

Maka dari itu, Perusahaan Chevron menyadari bahwa keamanan akan berwujud apabila ada dukungan, hubungan baik, dan saling kebergantungan dengan masyarakat sekitar. Untuk melakukan tugas itu dilakukan oleh Divisi *Public Government and Publik Affairs* (PGPA) atau disebut dengan Humas (*Community Affairs*, yang disingkat dengan *CA*) Chevron. Yang terdiri dari 3 personil, satu orang bertugas sebagai manajer, yang mempunyai staff *Cd officer* dan *Permitt officer*, serta dibantu oleh 4 orang dari karyawan *outsourcing*. Sedangkan tugas *CA* menurut Pe (wawancara 10 Februari 2010) adalah:

(1) membangun hubungan dan komunikasi yang baik dan positif ke stakeholder terkait, Pemda Garut dan organisasi kemasyarakatan/LSM, dan media dengan tujuan menciptakan lingkungan eksternal yang menguntungkan bagi operasi perusahaan;

(2) merencanakan dan mengimplementasikan program *Community Engagement* (*CE*) untuk menunjukkan komitmen *CSR* perusahaan dan sekaligus untuk merespon isu-isu sosial-ekonomi di sekitar daerah operasi perusahaan yang berpotensi menimbulkan efek negatif ke perusahaan. Sementara itu, kebijakan dari *CA*, menurut Pe (wawancara 10 Februari 2010), ” *the first priority, is to add value to the business in an ethically and socially responsible way*”<sup>7</sup> yang terdiri

<sup>7</sup> prioritas pertama adalah menambahkan nilai ke dalam bisnis secara etis dan bertanggung jawab sosial.

dari tiga nilai, yaitu (a) *Chevron engages in relationships that leverage the human and financial resources of partners;* (b) *Projects are focused on building capacity and ensuring sustainability;* (c) *Strategy: "Creating economic growth through capacity building and community investment."*<sup>8</sup>

### 3.1.3 *Cooporate Social Responsibility dan Community Development Chevron*

Perwujudan yang berkaitan dengan nilai-nilai kemasyarakatan disebut dengan *cooporate social responsibilty (CSR)* yang dilaksanakan oleh CA Chevron. Dalam hal Chevron, CSR adalah penerapan cara mengakomodasi lingkungan, sosial, isu tata pemerintahan, dan prioritas. CSR merupakan prioritas yang masuk dalam sistem manajemen tentang proses dan kebijakan, sebagai bagian dari komitmen dalam beroperasi secara bertanggung jawab dan etis. Tujuannya untuk terus meningkatkan kinerja dan praktik kerja sama. CSR dibangun berdasarkan Chevron Way di lokasi tempatnya bekerja. Menurut Hi (wawancara 26 Januari 2010), dalam masyarakat sekitar, CSR ini kebanyakan diartikan sebagai "bagi-bagi donasi" sehingga sering dijadikan sumber konflik yang dilontarkan melalui proposal yang memuat keinginan dan kebutuhan masyarakat. Namun, proposal selalu berujung pada aksi demonstrasi. Hi (wawancara 26 Januari 2010) menegaskan, "CSR yang dimaksud Chevron adalah hubungan keterlibatan, memberikan dampak positif yang maksimal untuk kehidupan hari ini dan yang akan datang." Melalui integritas sosial, lingkungan, dan ekonomi kegiatan dan kebijakan perusahaan dilaksanakan terhadap para pemangku kepentingan. CSR terdiri dari cara berbisnis, respon atas lingkungan, menghormati hak asasi manusia, hubungan kerja karyawan, proses bisnis terbuka, adil, dan etis. Lebih lanjut Hi (wawancara 26 Januari 2010) menjelaskan, "CSR dalam Chevron merupakan tanggung jawab sosial bukan berarti dalam konteks berintegrasi dengan masyarakat saja, akan tetapi bagaimana perusahaan berbisnis jujur dan adil juga merupakan bagian daripada CSR."

<sup>8</sup> (1) Chevron terlibat dalam hubungan yang memanfaatkan sumber daya manusia dan kemitraan; (2) proyek berfokus pada pembangunan kapasitas dan memastikan kesinambungan strategi; dan (3) menciptakan pertumbuhan ekonomi melalui pengembangan kapasitas dan investasi masyarakat.

Selanjutnya, *community engagement (CE)* yang dikenal oleh masyarakat luas dengan istilah *CD*. *CD* merupakan bagian dari *CSR Chevron* yang fokus areanya terdiri dari tiga pilar, yaitu kebutuhan dasar; pendidikan dan latihan; dan pengembangan usaha kecil dan menengah, serta program lain di bidang seni dan budaya, lingkungan hidup, publik, dan komunitas. Prinsip pelaksanaan dari program ini adalah membantu, bukan menggantikan pemerintah. Caranya, memberikan kail bukan ikannya dan mendorong partisipasi dari berbagai pihak: pemerintah, organisasi masyarakat, masyarakat luas, dan sebagainya untuk mencapai tujuan. Sementara itu, Pe (wawancara 10 Pebruari 2010) menjelaskan pendekatan yang dilakukan ada empat:

- (1) partisipasi, dilakukan melalui penilaian terhadap kebutuhan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, bukan individu atau golongan;
- (2) kolaborasi. mendorong keikutsertaan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mencapai hasil yang optimal melalui komunikasi dan dialog;
- (3) keberlangsungan, berorientasi untuk mendorong peningkatan kemampuan masyarakat di masa depan; dan
- (4) monitoring dan evaluasi, dilakukan untuk mengukur tingkat efektivitas program dan akuntabilitas. Sementara itu, teknis pelaksanaannya dilakukan dengan proses kemitraan dengan pihak ketiga melalui penunjukkan langsung ataupun lelang terbatas.

Perencanaannya berdasarkan visi dan strategi objektifnya, *structure of program buisness plan, stage assesment*, identifikasi pemangku kepentingan, dan pemetaan sosial. Pe (wawancara 10 Februari 2010 ) menjelaskan,

....program CE dijalankan berdasarkan perencanaan program kerja dan anggaran tahunan yang disetujui pemerintah (dalam hal ini melalui PGE). Program *CD/CSR* sendiri direncanakan melalui asesmen kebutuhan masyarakat di lapangan dengan mekanisme koordinasi dan musyawarah baik bersama Pemda, Muspika ataupun elemen dan tokoh-tokoh masyarakat. Melalui humas, program tersebut dijalankan dengan pendekatan proaktif maupun aspiratif masyarakat dan tetap mengacu pada keselarasan strategi perusahaan, kelancaran operasional serta mengikuti prosedur atau ketentuan yang ada di perusahaan.



Selanjutnya Hi (wawancara 26 Februari 2010) menegaskan,

....pelaksanaan kegiatannya mempunyai anggaran yang disiapkan. Akan tetapi tidak berarti untuk dibagi-bagikan kesetiap desa dalam bentuk uang, karena akan menjadi permasalahan. Melainkan lebih pada peran *stakeholders* dengan cara menampung aspirasi masyarakat melalui musyawarah tingkat kecamatan dan musyawarah tingkat desa. Kecamatan (Musbangdes) dan desa (Musrenbangdes) sudah mempunyai rencana pembangunan desa, maka Chevron bisa membantu program-program pemerintah, dan bukan menggantikan peran pemerintah.

Namun, musyawarah di tingkat itu tidak terjadi. Menurut Pe (wawancara 10 februari 2010), "tidak ada dukungan dari pemerintah, melainkan lebih pada proses siapa yang lebih meyakinkan untuk pembangunan-pembangunan itulah program pada tingkat kampungnya." Akibatnya program tidak terlaksana, seolah olah timbul opini bahwa Chevron tidak peduli masyarakat. Sementara itu, masyarakat sekitar lebih senang pada sarana fisik di luar ketiga pilar itu. Meskipun demikian, menurut Uf (wawancara 10 Februari 2010) "untuk menjaga keamanan lingkungan program tersebut tetap diberikan kepada masyarakat ditambah dengan bantuan sarana infrastuktur dan bantuan lain."

#### 3.1.4 Pelaksanaan *Community Development* Chevron

Pe (wawancara 10 Februari 2010) dengan membaca hasil ringkasan CD/CE Chevron menjelaskan, beberapa program CD/CE yang telah dilaksanakan, baik yang termasuk dalam tiga pilar maupun sarana infrastuktur dan bantuan sosial lain (*charity*) yang dilaksanakan sejak berdiri perusahaan sampai sekarang, telah melalui tahap sebagai berikut.

*Tahap pengenalan.* Pada 1994 sampai 1996 kegiatan pengembangan masyarakat oleh Perusahaan Chevron di Kabupaten Garut dimulai bersamaan dengan pembangunan dan operasi komersial PLTP Darajat Unit I tahun 1994. Di awal operasinya PLTP Darajat, program CD diarahkan pada usaha untuk

memperkenalkan CGI, yang sebelumnya bernama Amoseas Indonesia, kepada masyarakat dan Pemerintah Daerah Garut. Contoh kegiatan: (1) pembangunan sarana olahraga di Pemkab Garut (1995); (2) perbaikan paviliun di rumah sakit umum Dr. Slamet Garut; (3) pengadaan sarana penerangan jalan umum di Kabupaten Garut.

*Tahap fokus.* Pada 1997–2002 program difokuskan pada masyarakat yang berada di sekitar daerah operasi perusahaan. Programnya meliputi kegiatan yang berikut.

- (1) 1997: pengadaan sarana air bersih Desa Padaawas, Barusari dan Sarimukti, dan bantuan pendidikan untuk sekolah luar biasa (SLB) Negeri bagian C;
- (2) 1998: beasiswa SDN/SMP Kemantren Pasirwangi dan bantuan obat-obatan untuk Puskesmas Gadog, Padaawas & PPLKB Pasirwangi;
- (3) 1999: sarana air bersih Desa Karya Mekar, perbaikan jalan Desa Padaawas dan Padaasih sepanjang 3,293 km, bantuan pendidikan untuk 40 anak asuh SLB Karya Bhakti, SLB Negeri, SLB Bina Grahita di Kecamatan Pasirwangi, bantuan obat-obatan Puskesmas Gadog, dan bantuan pengembangan industri rumah tangga di Desa Pasirkiamis;
- (4) 2000: perbaikan Sekolah Dasar (SD) Karya Mekar, Perbaikan jalan Toblong Kampung Toblong Desa Padaawas, perbaikan jalan Sarimukti Desa Sarimukti;
- (5) 2001: bantuan pendidikan, pengadaan sarana mandi cuci kakus (MCK) 6 unit di Desa Padaawas, Barusari, dan Sarimukti, bantuan sosial untuk 14 panti sosial, padat karya pembangunan irigasi bahu jalan dari Palmanuk sampai Darajat, dan bantuan kesehatan Puskesmas Gadog dan Padaawas; dan
- (6) 2002: perbaikan jembatan akses jalan ke SMPN Pasirwangi, bantuan MCK untuk enam desa: Padaasih, Padamukti, Pasirwangi, Padasuka, Sirnajaya, Padamulya, perbaikan jalan Desa di Kampung Ciherang–Barukai, bantuan

peralatan sekolah untuk 8 Sekolah Dasar Negeri, pertandingan olahraga antardesa Amoseas Cup di 32 desa, perbaikan gedung SD: Pasirkiamis I, Sarimukti I, SD Karya Mekar III, pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) di 12 desa, bantuan untuk pendidikan: pelatihan guru, buku, dan peralatan sekolah berupa 600 set meja dan kursi sekolah, bantuan anak asuh untuk 1.081 murid, di 32 SD, SMPN, dan Pondok Pesantren, dan pemberdayaan masyarakat untuk peternakan di Desa Padaasih, Padamulya, dan Pasirkiamis.

*Tahap pemberdayaan masyarakat.* Program ini dimulai pada 2003 ketika nama perusahaan masih bernama CTEI. Program dimulai dengan memperkenalkan program jangka panjang *local business development (LBD)* yang bertujuan untuk perbaikan kesejahteraan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja, dengan kerja sama dengan pihak ketiga yang seluruhnya disponsori oleh CTEI. Contohnya adalah program peternakan itik, bimbingan usaha telur asin, dan peternakan domba biasa dan domba unggul. Meski demikian, bantuan sosial kepada masyarakat, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain masih dilanjutkan sesuai dengan fokus program CD 2003–2004, yaitu usaha mencerdaskan bangsa melalui perbaikan bidang pendidikan/sumber daya manusia, melanjutkan usaha ekonomi mandiri melalui usaha pendampingan dan bimbingan langsung, perbaikan bidang kesehatan melalui sarana umum air bersih serta fasilitas kesehatan posyandu dan fasilitas umum lain dalam kerja sama dengan Pemerintah.

*Tahap Pengembangan.* Pada 2005 CGI mulai mengembangkan program CE dan LBD ke seluruh Kabupaten Garut. Mengingat luasnya cakupan Kabupaten Garut dan agar program lebih terarah serta hasilnya optimal, CGI bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Garut, dalam hal ini Bappeda, untuk menyusun rencana bersama dan menentukan proyek prioritas yang akan digarap. Selain itu, CGI memfokuskan programnya dalam bidang:

- (1) pendidikan: bantuan anak asuh untuk siswa tak mampu tapi berprestasi, program pembelajaran tentang panas bumi dan lingkungan, bantuan pendidikan berupa alat tulis dan perlengkapan belajar, meubeleur, pengadaan buku sekolah, pelatihan guru, dan bantuan komputer;

- (2) kesehatan: sarana air bersih, bantuan MCK, bantuan Obat-obatan, kegiatan olahraga, dan bantuan kesehatan berupa pelayanan kesehatan;
- (3) sosial ekonomi: bantuan sosial ke pondok pesantren (ponpes), panti asuhan, mesjid, dan panti Sosial, bantuan industri kecil, dan *local business development* berupa ternak itik, domba, lebah madu, pertanian kentang dan tomat;
- (4) Infrastruktur, pembangunan dan perbaikan jalan Desa, Perbaikan Mesjid, penerangan jalan umum (PJU), proyek padat karya: saluran Air, perbaikan irigasi dan gorong-gorong, serta pemasangan tembok penahan;
- (5) program bantuan sosial kemasyarakatan (*charity*). Adapun program dilaksanakan pada tahun 2005 di Kecamatan Pasirwangi di bidang: (1) pendidikan: rehabilitasi 12 gedung SDN se Kabupaten Garut, bantuan perlengkapan 2 sekolah; (2) peningkatan ekonomi rakyat: bantuan dana dan peternakan peternakan domba, itik, pertanian di Pasirwangi; (3) Bidang Kesehatan: pipanisasi air bersih di Pasirkiamis dan Pasirwangi, pelayanan kesehatan dan pembangunan 2 MCK di Cihurang-Cihurip Pasirwangi pasca gempa Pasirwangi; (4) bidang infrastruktur: pembangunan kantor Polsek Pasirwangi berupa Sumbangan material, pembangunan dan perbaikan jalan Cihurang-Cihurip sepanjang 2 km di Desa Padaawas Pasirwangi, pembangunan dan perbaikan jalan sepanjang 1,2 km di Desa Padasuka Pasirwangi.

*Tahap terakhir.* Pada 2006 manajemen Perusahaan Chevron melanjutkan kembali program CD dalam kerja sama dengan Pemda Garut (Bapeda) dengan tetap mengacu kepada pilar CE CGI. Namun, Pe (wawancara 10 Februari 2010) menjelaskan bahwa pada tahun ini pelaksanaan program CD ternyata tidak berjalan mulus seperti tahun-tahun sebelumnya dan jadwal pekerjaan proyek terlambat dari yang semestinya karena berbagai hal, di antaranya: (1) koordinasi dengan Bapeda yang dilakukan secara seksama dengan mempertimbangkan masukan dari pimpinan kecamatan terdekat (Pasirwangi, Samarang, Sukaresmi), sehingga memerlukan waktu lebih lama; (2) proses persetujuan program dan

anggaran yang juga terlambat karena perubahan organisasi Chevron, yaitu proses merger perusahaan yang berpengaruh pada perencanaan dan pelaksanaan program di lapangan; (3) perlu waktu untuk penyelarasan program dengan kebijakan Perusahaan.

Pada 2006 hasil koordinasi tingkat kecamatan dan Bapeda mengajukan usulan program sebagai berikut.

- (1) Kecamatan Pasirwangi mengajukan sebelas program: peternakan itik petelur, pembangunan masjid Majelis Ulama Indonesia (MUI) Pasirwangi, Chevron Cup Kecamatan Pasirwangi, studi kelayakan dan keselamatan jalan (Tarogong-Darajat), pembangunan gedung Taman Kanak-kanak Al-Manar, rehabilitasi perpipaan air bersih Ciawitali, pengaspalan poros jalan dari Desa Padamukri sampai Pasirkebon, pengaspalan poros jalan dari Desa Cibeurerum sampai Cihaneut, rehabilitasi gedung SDN Padaawas III, pengaspalan poros jalan dari Desa Bakom-Cikaso dan pembelian mebel (meubeleur) SMP I Pasirwangi,
- (2) Kecamatan Samarang mengajukan empat belas program: pembangunan jalan Desa Pangkalan-Cipancer, pembangunan jalan Desa Rabat Beton Waluran-Lebak, pembangunan satu ruang Poliklinik Kp. Pasir, perbaikan Puskesmas Pembantu Bonang, pembangunan sarana air bersih Baros Tonggoh, pembangunan saluran pembuangan air limbah Pasar Samarang, pembangunan jalan Desa Bojong-Rantun, pembangunan jalan Desa Pogor-Sungkan, pembangunan jalan Desa Ciparay Gede, pembangunan sarana air bersih Ponpes Al-Hidayah, Pembangunan jalan Desa Ciroyom-Bongkor, pembangunan jalan lingkungan di 5 RW, pembangunan SMA Sukajarya Samarang, dan pengadaan kursi belajar untuk 24 SD;
- (3) Kecamatan Sukaresmi, mengajukan tujuh 7 program: pengaspalan jalan lingkungan Desa Cibunar-Pasirluhur-Cisaung, pengaspalan jalan lingkungan Cilangsing-Curug dan Bedil-Huta serta Kampung Cisarua, pengaspalan jalan lingkungan Citamiang-SMP dan Walahir-Buled, pengaspalan jalan lingkungan Desa Situgede-Sindangheula-Bojong-

Ciharinem, pengaspalan jalan lingkungan Ranca Heulang Kp. Nangorak, pipanisasi air bersih Desa Mester–Cibingbin, dan pemagaran halaman belakang kantor kecamatan yang direvisi menjadi pembangunan aula kecamatan;

- (4) Kabupaten Garut, mengajukan enam belas program: studi kelayakan dan keselamatan jalan Desa Tarogong–Darajat, pembangunan instalasi pipa distribusi air bersih Kecamatan Papandayan, bantuan sosial lain (*charitable donation*), bantuan musibah bencana alam, rehabilitasi Madrasah Aliyah Cibatu, Rehabilitasi SDN V Malabong, rehabilitasi ruang belajar Ittihadul Umat Yasabira Kota Garut, pengadaan sarana komputer untuk SMP dan SMK Nurul Muttaqin Cisurupan, pengolahan pupuk organik sampah Desa Jati Tarogong Kaler, pembangunan Madrasah At-Taqwa Muara Sanding Kota Garut, pengadaan meubel SD Pataruman VI Tarogong kidul, perbanyak tanaman hortikultura melalui teknologi invitro, pelatihan budi daya lobster air tawar, pengembangan padi organik, penyelenggaraan pertandingan olahraga badminton “Bupati Cup”, renovasi air bersih melalui pipanisasi mata air Desa Sukamulya.

Beberapa program tersebut tidak dapat dilaksanakan pada 2006, dengan alasan keterbatasan anggaran. Meskipun demikian, Pe (wawancara 10 Februari 2010) menjelaskan bahwa pada 2007 dan 2008 sebagian besar program tahun 2006 dapat dilaksanakan dan sebagian program tahun 2007 dan 2008 tetap dilaksanakan, begitu seterusnya untuk tahun 2009. Uf menjelaskan.

Beberapa program tidak bisa terealisasi, disebabkan personel humas yang terbatas jika dibandingkan jumlah program yang akan dilaksanakan. Maka, banyak program tahun berjalan yang tidak bisa tereksekusi dikerjakan tahun berikutnya sehingga keterlambatan ini juga menjadi isu dimasyarakat kalau tidak demo tidak direalisasikan (wawancara 26 Februari 2010).

Sementara itu, menurut Aa (wawancara 6 Februari 2006) dijelaskan.

Program yang dilaksanakan oleh Chevron hanya bersifat kosmetik. Artinya, di luarnya saja bagus, padahal dalam pelaksanaannya tidak ada petunjuk yang jelas bagaimana menjalankan program dan tidak transparan mengenai jumlah anggaran dengan alasan orientasi Chevron bukan anggaran tapi program pemberdayaan dan pembangunan masyarakat. Sehingga saat ini, diibaratkan seperti pemadam kebakaran, ada gejolak didalam masyarakat tertentu dipadamkan dengan program *CD* dan seterusnya. Akhirnya program yang diberikan sia-sia dan tidak dirasakan oleh masyarakat sebagai bentuk dari pengembangan dan pemberdayaan.

### 3.1.5 Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Dalam hal tenaga kerja, ada mekanisme dalam perekrutan dan penyediannya. Menurut Uf (wawancara 10 februari 2010) “pengembangan usaha kecil dan menengah adalah salah satu cara untuk menyerap tenaga kerja lokal yaitu pekerja yang berasal dari warga Kabupaten Garut.” Pengembangan itu, diharapkan menciptakan iklim kompetisi antara anggota masyarakat, kemandirian, kebergantungan, dan saling memiliki sehingga tercipta keamanan lingkungan perusahaan. Selain itu, masyarakat sekitar yang akan direkrut harus memenuhi kompetensi dan kriteria sesuai dengan jenis pekerjaan. Saat ini, sudah banyak warga Garut umumnya, dan Pasirwangi khususnya, yang bekerja di perusahaan sebagai tenaga sekuriti, pengelasan (*walder*), atau yang tergabung dalam *local business development (LBD)*.

Namun, tuntutan masyarakat Pasirwangi berlebihan. Mereka menginginkan semua warga bekerja di Perusahaan Chevron, tanpa mempedulikan warga desa lain dan memperhatikan pengetahuan serta keterampilannya. Menurut Pe (wawancara 10 Februari 2010), “Chevron telah mengadakan kerja sama dengan Apdesi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Garut untuk seleksi tenaga kerja.”

Sementara itu, Menurut Kepala Dinsonakertrans Pemkab Garut (wawancara 5 Maret 2010), “bahwa kami dilibatkan oleh perusahaan dan kecamatan untuk seleksi tenaga kerja lokal, dengan menyerahkan daftar nama

yang akan diseleksi, dan seleksi disesuaikan dengan kebutuhan dan kriteria yang ditentukan perusahaan.” Hasil seleksi akan disalurkan ke subkontraktor Chevron sesuai dengan permintaan dan kebutuhan. Selanjutnya, menurut Uf (wawancara 20 Januari 2010)

...hasil seleksi bukan serta-merta diterima sebagai tenaga kerja, melainkan subkontraktor terkait akan melihat kompetensi dari masing-masing pelamar dan, apabila tidak memenuhi syarat, tidak akan dipekerjakan atau tidak lulus, namun untuk prioritas didahulukan berdasarkan nomor urut hasil seleksi.

lebih lanjut Staf Dinsosnakertrans Pemkab Garut (wawancara 5 Maret 2010) menjelaskan bahwa hasil seleksi akan diserahkan kembali ke kecamatan dengan catatan bahwa nama yang tercantum di daftar yang dikirim tidak berarti lulus seleksi untuk bekerja, namun merupakan *ranking* hasil seleksi berikut daftar cadangannya.

### 3.2 Kepolisian Resort Garut

Kantor Kepolisian Polres Garut terletak di Ibu Kota Kabupaten Garut, tepatnya di Jalan Jenderal Sudirman No 333, Garut. Wilayah hukum Polres Garut, sama dengan batas kabupaten, yaitu: sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Sumedang, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Tasikmalaya, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Bandung dan Cianjur, dan sebelah selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia, dengan luas sekitar 3.066,88 km<sup>2</sup>. Jumlah kecamatan 42, kelurahan 24, dan desa 400. (lihat Laporan Kesatuan Polres Garut dalam rangka wasrik Polda Jabar 2009)

Polres Garut merupakan bagian dari birokrasi pemerintah daerah tingkat kabupaten. Polres merupakan institusi kepolisian tingkat lokal (kabupaten) atau sebagai Kesatuan Operasional Dasar (KOD) yang mempunyai satuan teknis fungsi kepolisian dan polsek sebagai ujung tombak. Maka, Polres Garut yang merupakan bagian dari birokrasi Pemkab Garut dan merupakan KOD. Oleh karena itu Polres Garut mempunyai kewenangan mandiri untuk melindungi warganya dari rasa takut, ancaman, dan gangguan kemananan. Meskipun demikian, penyelenggaraan tugas dan fungsi Polres Garut diawasi dan



dikendalikan secara berjenjang oleh Kepala Kepolisian Wilayah Priangan dan Kepala Kepolisian Daerah Jawa Barat.

Dalam penyelenggaraan tugas pokoknya, Polres Garut berpijak pada Undang-undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, dan memberi perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Tugas itu diwujudkan dalam visi dan misi Polres Garut dalam menjalankan tugas kepolisian di Kabupaten Garut ("Lihat Laporan Kesatuan Polres Garut 2009"). Adapun yang menjadi visi adalah perwujudan postur jajaran Polres Garut yang profesional, bermoral, dan modern sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara kamtibmas dan penegakan hukum serta mampu mendukung upaya pemerintah Kabupaten Garut untuk menjadi Garut yang termaju. Sementara itu, visinya adalah sebagai berikut.

1. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan secara mudah, tanggap/responsif dan tidak diskriminatif agar masyarakat bebas dari segala bentuk gangguan fisik dan psikis.
2. Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya pre-emptif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat.
3. Menegakan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan Hak Asasi Manusia kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.
4. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam bingkai integritas wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.
5. Mengelola sumber daya manusia Polda Jabar secara profesional dalam mencapai tujuan Polri yaitu terwujudnya keamanan sehingga dapat mendorong gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan anggota.
6. meningkatkan upaya konsolidasi internal sebagai upaya menyamakan visi dan misi Polda Jabar ke depan.

7. Memelihara soliditas intitusi dari berbagai pengaruh eksternal yang merugikan organisasi.
8. Mendukung upaya pemerintah Kapupaten Garut dalam pelaksanaan pembangunan.

Dalam pertelaahan tugas (*job description*), stuktur organisasi Polres Garut merujuk pada Keputusan Kapolri No Pol: Kep /7/I/2005 tentang Perubahan Atas Keputusan Kapolri No.Pol Kep/54/X/2002 tanggal 17 Oktober Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Polri di Daerah. Organisasi itu terdiri dari unsur pimpinan, unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf, unsur pelaksana staf khusus dan pelayanan, serta jajaran polsek.

Unsur pimpinan terdiri dari kapolres dan wakapolres. Kapolres adalah kepala kesatuan kewilayahan tingkat Polres yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolda. Kapolres Garut bertugas memimpin, membina, dan pengawasan atau pengendalian pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Polres Garut serta memberikan saran dan pertimbangan dalam pelaksanaan tugas kepada Kapolda Jabar. Selain itu, melaksanakan tugas lain yang diberikan kapolda. Sementara itu, Wakapolres membantu kapolres dalam melaksanakan tugasnya dengan mengendalikan pelaksanaan tugas staf di semua satuan organisasi dalam jajaran Polres. Kemudian, menggantikan kapolres bertugas apabila kapolres berhalangan serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan perintah kapolres.

Unsur pembantu pimpinan atau pelaksanaan staf terdiri dari bagian operasional, administrasi, dan binamintra. Bagian operasional (Bagops) didesentralisasi kepada Kabag Ops yang dibantu oleh Kasubbag Bin Ops, Kasubbag Wattah, KA SPK, Anggota SPK, Bamin, dan Banum. Bagops bertugas menyelenggarakan administrasi dan pengawasan operasional, melaksanakan perencanaan dan pengendalian, memberikan pelayanan fasilitas dan perawatan tahanan, memberikan perlindungan kepada saksi/korban, dan melaksanakan pengamanan proses peradilan dan pengamanan khusus lain.

Sementara itu, bagian administrasi (Bagmin) didesentralisi kepada Kabag Min yang terdiri dari: Kasubbag Pers, Kasubbag Ren, Kasubbag Log, Kasubbag

Lat, Balat/Bamat, dan Banum. Bagmin bertugas memberikan saran kepada Kapolres dan Waka Polres berkaitan dengan pelaksanaan penyusunan rencana atau program kerja dan anggaran, pembinaan dan administrasi personel serta pemeliharaan atau pengadaan dan administrasi logistik. Bagmin merupakan Staf pelaksana dalam penyelenggaraan penyusunan rencana atau program kerja dan anggaran, pembinaan dan administrasi personel, melaksanakan perawatan personel meliputi Binrohtal, Binjas dan Binkes, melaksanakan pembinaan administrasi logistik di lingkungan Polres Garut, melaksanakan latihan fungsi di jajaran Polres Garut, dan melaksanakan koordinasi dengan para Kabag, Kasat, dan Kapolsek jajaran Polres Garut, serta melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh kapolres atau wapolres.

Bagian Binamitra didesentralisasi kepada Kabag Binamitra yang dibantu oleh Kasubbag Bimmas, Kasubbag Kerma, Banum. Kabag Binamitra bertanggung jawab langsung kepada Kapolres Garut, memberikan penyuluhan, pembinaan dan pengawasan dalam pelaksanaan Pam Swakarsa, membina hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah atau swasta, organisasi kemasyarakatan, lembaga sosial, Tomas, Toga dan Todat dan memberdayakan forum silaturahmi Kamtibmas untuk meningkatkan kesadaran warga terhadap hukum, serta melaksanakan peran sebagai perwira Humas.

Unsur Pelaksana staf khusus dan pelayanan terdiri dari Unit P3D, Taud, dan Ur Telematika. Unit P3D didesentralisasi kepada Kanit P3D, dibantu oleh Panit Propam, Baur Riksa, dan Baur Min. Unit P3D bertugas menyelenggarakan fungsi P3D di lingkungan Polres Garut dan menyediakan kekuatan untuk melaksanakan fungsi P3D. Sementara itu, untuk melaksanakan tugas pokok itu, Kanit P3D bertugas memberikan pengarahan dan bimbingan kepada P3D sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meneruskan petunjuk atau arahan pelaksanaan tugas yang diterima dari Kepala atau atasan kepada seluruh anggota, melaksanakan koordinasi sebaik-baiknya dengan instansi terkait, mengusahakan kelancaran laporan dibidang P3D, dan memberikan saran kepada Kapolres yang menyangkut fungsi P3D.

Tata urusan dinas (Taud) didesentralisasi kepada Kataud yang dibantu oleh Bamin dan Banum. Taud bertanggung jawab kepada Kapolres atau

wakapolres atas kelancaran penyelenggaraan urusan ketatausahaan serta keperluan dinas kapolres atau wakapolres. Ur Telematika didesentralisasi kepada Kaur Telematika yang dibantu oleh operator dan Banum. Mempunyai tanggung jawab atas penyelenggaraan *sound system* di Mapolres Garut, memerintahkan anggotanya untuk merawat instalasi listrik Mapolres, dan memberikan arahan kepada anggota tentang pelaksanaan tugas, serta melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

Unsur Pelaksana Utama terdiri dari Satuan Reskrim (Sat Reskrim), Satuan Lantas (Sat Lantas), Satuan Intelkam (Sat Intelkam), Satuan Samapta (Sat Samapta), Satuan Narkoba (Sat Narkoba), dan Satuan Pengamanan Objek Vital (Sat Pam Obvit). Satuan Reskrim didesentralisasikan kepada Kasat Reskrim yang dibantu oleh Kaur Bin Ops, Bamin, Banum, Baur Yanmin, Bamin, Paur Ident, Anggota Urident, Kanit Idik, Anggota Unit Idik. Kasat Reskrim bertugas sebagai unsur pelaksana utama pada Polres Garut yang berada dibawah Kapolres Garut. Sedangkan Sat Reskrim bertugas menyelenggarakan atau membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana. Memberikan pelayanan atau perlindungan khusus kepada korban atau pelaku, remaja, anak dan wanita. menyelenggarakan koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS, sesuai ketentuan hukum dan perundang-undangan, memberikan dukungan dalam pelaksanaan pembinaan fungsi Reserse Kriminal dan pembinaan fungsi teknis dalam rangka penanganan kasus tindak pidana pada Polsek dan menyelenggarakan sistem informasi mulai dari pengumpulan dan pengolahan serta penyajian data kriminal.

Sat Lantas didesentralisasi kepada Kasat Lantas yang dibantu oleh Kaur Min Ops, Bamin, Banum, Kanit Dikyasa, Anggota Dikyasa, Kanit Patroli, Anggota Patroli, Kanit Regident, Kanit Laka, Anggota Laka, dan Banum. Kasat lantas bertugas melaksanakan pengecekan atas pelaksanaan tugas Personel di lapangan, memeriksa dan menandatangani surat yang akan dikirim, memberikan catatan surat masuk untuk Ur dan Unit agar ditindaklanjuti, merencanakan upaya perbaikan sistem dalam pelaksanaan tugas kedepan untuk menciptakan situasi Kamtibcar Lantas yang kondusif, mantap dan terkendali, berkoordinasi dengan pihak terkait untuk terselenggaranya Kamtibcar Lantas di Kabupaten Garut yang

disesuaikan dengan Program Kegiatan Sat Lantas dan Rencana Kerja Polres Garut, dan menyampaikan saran untuk kapolres dan wakapolres untuk giat tugas kedepan, serta melaksanakan Anev kerja harian dan mingguan.

Sat Intelkam didesentralisasi kepada Kasat Intel yang dibantu oleh Kaur Bin Ops, Bamin, Banum, Baur Yanmin, Bamin, Kanit Opsnal, Anggota Unit. Kasat Intelkam bertugas membantu tugas Kapolres di bidang intelijen, menyampaikan arahan dari atasan kepada bawahan atau anggota, memberi app kepada anggota setiap akan melaksanakan tugas, memberikan bantuan teknis bidang intelijen ke polsek, dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.

Sat Samapta didesentralisasi kepada Kasat Samapta yang dibantu oleh Kaur Bin Ops, Bamin, Banum, Kanit Patroli, Panit Patroli, dan Anggota Patroli. Kasat Samapta bertugas membantu tugas kapolres di bidang satuan samapta, menyampaikan arahan dari atasan kepada bawahan atau anggota, memberi app kepada anggota setiap akan melaksanakan tugas, memberi app pada waktu apel, memberi teknis kepada unit patroli di polsek, memberikan pelatihan kepada anggota tentang tugas kesamaptaaan, dan berkoordinasi dengan instansi terkait menyangkut tugas kesamaptaaan atau tipiring.

Sat Narkoba didesentralisasi Kepada Kasat Narkoba dibantu oleh Kaur Bin Ops, Bamin, Banum, Kanit Lidik, dan Anggota Unit Lidik, Kanit Binluh, Anggota Binluh, Kanit Riksa, Anggota Riksa. Kasat Narkoba merupakan unsur pelaksana utama yang bertanggung jawab langsung kepada Kapolres, yang bertugas melaksanakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana Narkotika, Psikotropika, dan obat-obatan terlarang serta menyelenggarakan koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan, memberikan dukungan operasional dan pembinaan fungsi tehnik kepada Polsek dalam rangka penyelidikan dan penyidikan tindak pidana Narkotika, Psikotropika, dan Obat-obatan terlarang.

Satuan Pam Obvit didesentralisasi kepada kepala detasemen pengamanan objek vital (Kaden Pam Obvit) dibantu oleh Paur Mintu, Bamin, Banum, Kanit Pam Obvit/Nas, Anggota, dan Banum. Tugasnya adalah sebagai berikut.

- a. Membantu tugas Kapolres Garut dibidang pengamanan obyek vital.

- b. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait menyangkut pengamanan obyek vital nasional.
- c. Memberikan arahan kepada anggota yang akan melaksanakan tugas pengamanan obyek vital nasional.
- d. Memberi bantuan teknis kepada Kanit Pam Obvit Nasional dan Kanit Pam Obvit.
- e. Memantau secara langsung anggota yang melaksanakan pengamanan di lapangan.
- f. Melaksanakan tugas lain yang diperintah oleh kapolres/wakapolres.

Sedangkan jajaran polsek berjumlah tiga puluh dua. Yaitu: (1) Polsek Garut Kota; (2) Polsek Karangpawitan; (3) Polsek Wanaraja; (4) Polsek Tarogong; (5) Polsek Samarang; (6) Polsek Banyuresmi; (7) Polsek Leles; (8) Polsek Kadungora; (9) Polsek Limbangan; (10) Polsek Cibatuj; (11) Polsek Malabong; (12) Polsek Sukawening; (12) Polsek Bayombong; (13) Polsek Cilawu; (14) Polsek Cilawu; (15) Polsek Sisurupan; (16) Polsek Cikajang; (17) Polsek Singajaya; (18) Polsek Pamengpeuk; (19) Polsek Cisompet; (20) Polsek Cikelet; (21) Polsek Bungbulang; (22) Polsek Cisewu;; (23) Polsek Pakenjeng; (24) Polsek Cibalong; (25) Polsek Pamulihan; (26) Polsek Pers Lw Goong; (27) Polsek Pasirwangi; (28) Polsek Cibiuk; (29) Polsek Banjarwangi; (30) Polsek Talegong; (33) Polsek Caringin; dan (32) Polsek Cihurip ( Laporan Kesatuan Polres Garut dalam rangka wasrik Polda Jabar 2009).

Sementara itu, tugas polsek didesentralisasi kepada Kepala Polisi Sektor atau Kapolsek. Pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pembantu unsur pimpinan bidang operasional dan administrasi yaitu Waka Polsek, Kataud, Bamin, Banum, Ka SPK, Anggota SPK. Sementara itu, pelaksana staf adalah Unit Intelkam, Unit Reskrim, Unit Patroli, dan Babinkamtibmas. Kapolsek bertugas mengajukan pertimbangan dan saran kepada Kapolres Garut hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya, menyusun rencana dan program kegiatan polsek sebagai penjabaran dari Renja Polres, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas anggota, guna menjamin pencapaian sasaran secara berhasil dan berdaya guna. Terakhir, kapolsek bertugas memimpin Polsek sehingga terjamin pelaksanaan fungsi membina disiplin, tata tertib dan kesadaran hukum

dalam lingkungan Polsek, dan mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait di wilayah hukum Polsek dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas polsek, serta melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh atasan.

Unit Intelkam didesentralisasi kepada Kanit Intelkam. Kanit Intelkam bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada kapolsek mengenai pelaksanaan tugas Unit Intelkam, mengarahkan mengawasi, mengendalikan pelaksanaan tugas anggota, memelihara kebersihan dan keindahan ruangan kerja dan lingkungannya, menyelenggarakan deteksi dini terhadap segala kegiatan dan gangguan kamtibmas dalam rangka menjamin kamtibmas dan keamanan masyarakat, mendeteksi dini sumber ancaman kamtibmas di daerah rawan kriminalita.

Selain itu, menyelenggarakan pengamanan internal yang meliputi personel, materiil, logistik, dan baket, serta menyelenggarakan pengamanan dan pengawasan terhadap pengeluaran, pemasukan, penimbunan dan pengangkutan senpi, amunisi, handak, dan bahan lain yang berbahaya (selain organik Polri). Terakhir, merencanakan dan melaksanakan opsus sesuai yang diperintahkan, membuat produk intelijen baik berkala maupun insidental dan melaporkan kepada satuan atas, membuat rencana kegiatan harian, mingguan, yang merupakan penjabaran dari rengiat bulanan termasuk membuat laporan bulanan kegiatan fungsi intelkam, dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.

Unit Reskrim didesentralisasi kepada Kanit Reskrim. Kanit Reskrim bertugas memberikan masukan kepada kapolsek mengenai tugas reskrim, mengarahkan, mengawasi, mengendalikan pelaksanaan tugas, menyusun rengiat harian dan mingguan yang merupakan penjabaran dari rengiat bulanan, membagi habis anggota dalam pelaksanaan kring serse. Selain itu, memelihara kebersihan, ketertiban, dan keindahan ruangan kerja unit reskrim dan gudang barang bukti, memelihara perlengkapan dinas, inventaris yang dipercayakan kepadanya atau kepada unitnya, melakukan penyidikan dan penyelidikan terhadap tindak pidana baik kejahatan umum maupun kejahatan ekonomi, uang palsu, narkoba dan kejahatan-kejahatan lain yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan, dan melaksanakan koordinasi dengan aparat sistem peradilan pidana, instansi terkait antara fungsi dalam rangka penyelidikan, penyidikan tindak pidana, serta

melakukan operasi khusus yang diperintahkan kepadanya dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

Unit Patroli disentralisasi kepada Kanit Patroli yang bertugas mengajukan pertimbangan dan saran kepada Kapolsek mengenai tugas fungsi unit Patroli, membuat rencana kegiatan harian, mingguan yang merupakan penjabaran dari rencana kegiatan bulanan termasuk membuat laporan bulanan kegiatan Unit Patroli; merencanakan mengarahkan dan mengendalikan anggota dalam pelaksanaan pengaturan, penjagaan baik yang tetap maupun sementara, melaksanakan, mengarahkan dan mengendalikan serta mengawasi anggota, menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan TPTKP, dan merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan anggota dalam pelaksanaan tugas; serta melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.

Selanjutnya, Babinkamtibmas langsung berada di bawah pengawasan Kapolsek. Kesehariannya bertugas: (a) memelihara kebersihan dan keindahan ruangan kerja; (b) mengajukan saran, pertimbangan kepada kapolsek mengenai hal yang berkaitan dengan tugas Babinkamtibmas; (c) merencanakan pelaksanaan kegiatan bimbingan dan penyuluhan terhadap masyarakat ditempat kelurahannya masing-masing; (d) merencanakan dan melaksanakan serta pembinaan potensi masyarakat dan rakyat terlatih, membimbing dan mengawasi, mengarahkan pelaksanaan pengamanan lingkungan kerja; (e) menyelenggarakan koordinasi dan kerja sama dengan organisasi/badan dan instansi di dalam dan di luar Polri dalam rangka pelaksanaan fungsi Babinkamtibmas; (f) berperan aktif di lingkungan kelurahan serta pada setiap kunjungan ke pos kamling dalam rangka memberikan informasi keamanan dan gangguan kamtibmas; (g) membuat rengiat harian dan mingguan yang mengacu pada rengiat bulanan; (h) membuat laporan mingguan, bulanan serta tahunan; dan (i) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

Personil Polres Garut dan jajaran polsek berjumlah 1.896 orang mengawasi aktivitas penduduk di Kabupaten Garut dengan jumlah 2.554.860 jiwa terdiri dari: laki-laki 1.305.947 jiwa dan perempuan 1.255.860 jiwa. Penduduk Kabupaten memiliki kareteristik sendiri (Lihat laporan kesatuan Polres Garut 2009). Di antaranya (1) persentase pemeluk agama dan kepercayaan: (a) Islam:



96,54 %; (b) Protestan: 0,092 %; (c) Katolik: 0,015 %; (d) Hindu: 0,012 %; (e) Budha: 0,126%; dan (f) Aliran Kepercayaan 0,005%; (2) ideologi: ditinjau dari aspek historis Kabupaten Garut merupakan basis Ex DI/TII maupun PKI, namun demikian masyarakat sekarang ini telah menerima Pancasila dan UUD 1945 sebagai ideologi dan azas dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara; (3) politik: perkembangan kehidupan sosial politik di Kabupaten Garut relatif tinggi, sehingga masyarakat dengan mudah menerima isu-isu yang bersifat politik praktis dan mudah terprovokasi.

Dari data tersebut, tampaknya bidang politik menimbulkan gangguan keamanan. Sebagaimana maraknya berbagai aksi unjuk rasa terhadap tata pemerintahan Kabupaten Garut yang berpotensi anarkhis, termasuk terhadap perusahaan Chevron (wawancara dengan Kasat Intelkam Polres Garut 29 Januari 2010). Lebih lanjut dijelaskan walaupun kerawanan daerah di Kabupaten Garut bermacam-macam, namun untuk Kecamatan Pasirwangi merupakan daerah rawan konflik dengan Perusahaan Chevron.

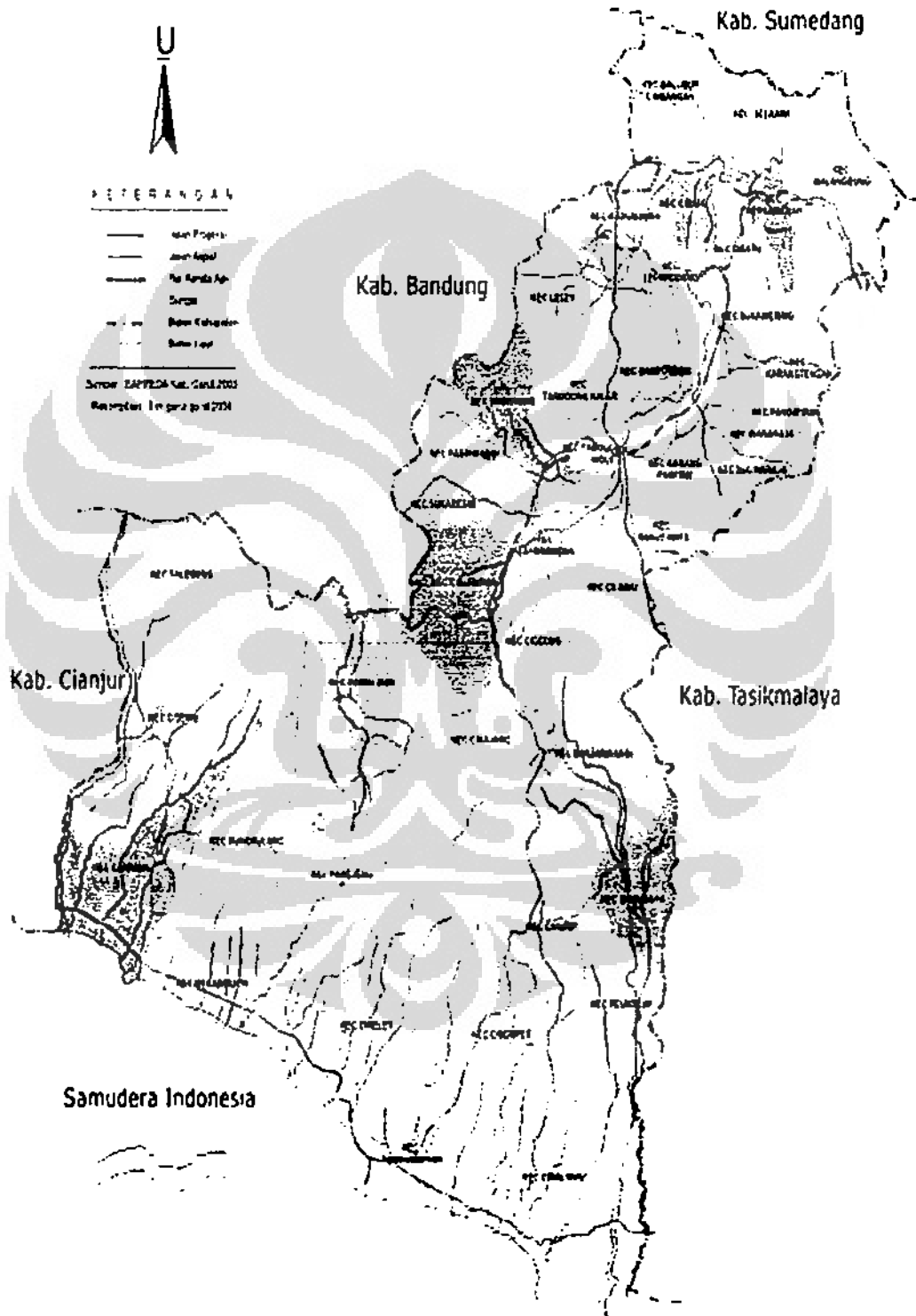
Oleh karena itu, Perusahaan Chevron merupakan salah satu "objek vital" nasional yang harus menjadi sasaran prioritas pengamanan. Dalam kesehariannya satuan terdepan yang diturunkan dalam pengamanan Perusahaan Chevron adalah Polsek Pasirwangi yang berada di Kecamatan Pasirwangi, serta dibantu oleh personil samapta, intelijen, binamitra dan Pam Obvit (wawancara dengan Kapolres Garut 4 Februari 2010). Setiap personil dapat melaksanakan tugas pokoknya masing-masing (lihat "Laporan Kesatuan Polres Garut 2009"). Personil Samapta meningkatkan kegiatan patroli pada jam-jam rawan. Intelkam meningkatkan kegiatan penyelidikan, mengumpulkan bahan keterangan serta informasi perkembangan kerawanan suatu daerah serta melaporkan kepada pimpinannya. Bagian Binamitra melaksanakan penerangan dan penerangan kepada masyarakat, membina hubungan dengan organisasi sosial, lembaga dan instansi pemerintah. Pam Obvit, melakukan koordinasi, mengawasi, dan membantu pengamanan di objek vital nasional, selanjutnya Ton Dalmas disiapkan di kantor Polres Garut sebagai kekuatan cadangan apabila ada peningkatan eskalasi kerawanan.

Sementara itu, Polsek Pasirwangi sebagai satuan terdekat memprioritaskan pengamanan terhadap Perusahaan Chevron, dan memang kejadian yang menonjol di Polsek ini adalah unjuk rasa ("Intel Dasar Polsek Pasirwangi 2009"). Walaupun jumlah personil hanya 22 orang, namun kesehariannya dipimpin Kanit Patroli membantu pengamanan dan mengadakan patroli bersama dengan petugas sekuriti dilingkungan perusahaan (wawancara dengan Kapolsek Pasirwangi 3 Maret 2010). Sedangkan Babinkamtibamas bertugas untuk melakukan pendekatan dan membina hubungan dengan masyarakat setempat dengan melibatkan 12 Forum Kemitraan Polisi Masyarakat (FKPM) masing masing desa ("Intel Dasar Polsek Pasirwangi 2009"). Selanjutnya fungsi intelijen di tingkat polsek disebut dengan Pulbaket, melaksanakan penggalangan dan pendekatan kepada masyarakat serta deteksi dini terhadap potensi kerawanan wilayah hukum Polsek Pasirwangi, kemudian menerima surat pemberitahuan kegiatan penyampaian pendapat di muka umum atau unjuk rasa. Dengan demikian setiap terjadi unjuk rasa masyarakat terhadap Chevron, sebelumnya Kaur Pulbaket menyampaikan kepada Kapolsek dan selanjutnya Kapolsek melaporkan kepada Kapolres untuk penggunaan kekuatan.

### **3.3 Kabupaten Garut**

Kabupaten Garut adalah salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Barat yang mempunyai luas sekitar 3.088,88 km<sup>2</sup> (*Garut dalam Angka 2009*, 3). Secara geografis dan administratif: sebelah utara, berbatasan dengan Kabupaten Bandung dan Kabupaten Sumedang; sebelah timur, berbatasan dengan Kabupaten Tasikmalaya; sebelah selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia; sebelah barat, berbatasan dengan Kabupaten Bandung dan Kabupaten Cianjur (*Garut dalam Angka 2009*, 3).

Gambar 6  
Peta Kabupaten Garut



Sumber data: Garut Dalam Angka 2009

Sementara itu, sebagai pemerintah, Kabupaten Garut berwenang menyelenggarakan pemerintahannya sendiri yang dijalankan oleh Pemerintah Kabupaten Garut. Menurut Undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Pasal 1 ayat 2 yang berbunyi: "Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." Pemerintah daerah yang dimaksud adalah Pemerintah Kabupaten Garut (untuk selanjutnya disebut Pemkab Garut), yaitu Bupati Garut dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah otonom di wilayah administratifnya. Oleh karena itu, Pemkab Garut mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan serta membuat kebijakan bagi penduduk Kabupaten Garut berdasarkan asas umum penyelenggaraan negara, sebagaimana tertuang dalam Pasal 20 ayat 1 Undang-undang No 32 Tahun 2004, yang terdiri dari asas kepastian hukum; asas tertib penyelenggara negara; asas kepentingan umum; asas keterbukaan; asas proporsionalitas; asas profesionalitas; asas akuntabilitas; asas efisiensi; dan asas efektivitas.

### **3.3.1 Penduduk dan permasalahannya**

Penduduk Kabupaten Garut pada umumnya berasal dari satu suku bangsa, yakni suku bangsa Sunda. Secara umum mereka mempunyai kebudayaan tersendiri: bahasa, makanan khas, dan kesenian. Bahasa sehari-hari yang digunakan adalah bahasa Sunda, makanan khas yang disukai adalah segala macam dedaunan atau lalapan, dan kesenian yang digemari adalah wayang golek, dengan dalang terkenal yaitu Asep Sunandar Sunarya. Selain itu, masyarakat Garut mempunyai kekhasan tersendiri yang terkenal dengan domba dan dodolnya.

Jumlah penduduk pada 2008 sebanyak 2.345.108 jiwa, dengan jumlah laki-laki 1.192.199 jiwa dan jumlah perempuan 1.152.909 jiwa (*Garut dalam Angka 2009*, 8). Jumlah penduduk yang besar itu merupakan permasalahan tersendiri yang dihadapi pemerintah, terutama dalam hal penyediaan lapangan kerja, pendidikan, kesehatan, dan layanan lain. Hal itu dikuatkan oleh data Dinas

Sosial dan Tenaga Kerja (Garut Dalam Angka 2009,9) dari 4016 orang pencari kerja yang berasal dari golongan SLTA, sebanyak 2.527 orang, sementara yang dapat ditempatkan hanya 154 orang. Akibatnya, masih banyak pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan, dengan kata lain angka pengangguran di Kabupaten Garut tinggi, apalagi ditambah dengan tahun sebelumnya.

Pengangguran akan berdampak pada berbagai aspek yang sangat kompleks. Selain berdampak pada aspek ekonomi, pengangguran akan menciptakan ketidakseimbangan sistem dalam struktur masyarakat yang akhirnya akan menuju pada kehancuran, kemunduran, dan berbagai masalah sosial serta turunnya kualitas hidup masyarakat dan kebudayaan serta meningkatnya angka kriminalitas. Oleh karena itu, Pemkab Garut berupaya melakukan pembangunan sosial dengan berbagai program yang menyentuh masyarakat sebagai sasaran, yakni pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, peradilan, dan agama, dan bidang lain.

Di bidang pendidikan, penda menggalakkan berbagai usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemberantasan buta aksara, dan wajib belajar pendidikan 9 tahun serta pemenuhan akan pendidikan di antaranya pembangunan berbagai lembaga pendidikan baik yang umum maupun keagamaan. Di bidang kesehatan: meningkatkan kesadaran cara hidup sehat masyarakat, membangun sarana dan prasarana kesehatan dengan tenaga medis yang memadai seperti peningkatan jumlah puskesmas, balai pengobatan, dan poliklinik. Bidang peradilan merupakan indikator untuk mengukur tingkat keamanan dan ketertiban dengan menciptakan kesadaran hukum masyarakat. Di bidang keagamaan: menumbuhkembangkan kehidupan beragama yang diarahkan pada peningkatan akhlak demi kepentingan bersama guna membangun masyarakat adil dan makmur. Bidang lain: membantu korban bencana alam, menambah jumlah panti asuhan dan penyandang cacat.

### **3.3.2 Pendapatan Anggaran Daerah dan Permasalahannya.**

Sementara itu, permasalahan lain, yang menjadi prioritas adalah pendapatan anggaran daerah (PAD). Menurut Kepala Dinas Sumber Daya Air dan

Pertambangan Kabupaten Garut (wawancara 8 maret 2010), "PAD Garut hanya 100 miliar per tahun. Oieh karena itu, Bupati Agus, yang memerintah waktu itu, mengusahakan dana bagi hasil dengan Chevron. Alhamdulillah, pada 2009 pemda sudah mendapatkan 56 miliar."

Namun demikian sumber pendapatan daerah dengan jumlah 156 miliar menjadi satu kendala juga dalam membangun Kota Garut. Lebih lanjut, Kepala Dinas Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Garut (wawancara 8 Maret 2010) mengemukakan harapan besar dari industri besar seperti Chevron agar membantu program pembangunan daerah Garut demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

#### **3.4 Kecamatan dan Masyarakat Pasirwangi**

Kecamatan Pasirwangi adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Garut yang merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Samarang terhitung sejak 20 Januari 2001 berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Garut No 23 Tahun 2000 ("Laporan Kegiatan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Kemasyarakatan di Kecamatan Pasirwangi 2009", 1). Wilayah administratif pemerintahan Kecamatan Pasirwangi dipimpin oleh seorang camat. Camat, berdasarkan Peraturan Bupati Garut No 439 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Pola B, Pasal 1 ayat 8, adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan. Sementara itu, tugas pokok camat lebih lanjut diatur dalam pasal 3 ayat 1 yaitu camat mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kecamatan dalam melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati.

Wilayah Kecamatan Pasirwangi terletak kira-kira 20 km sebelah barat dari Ibu Kota Kabupaten Garut dan 80 Km sebelah selatan dari Provinsi Jawa Barat. Untuk mencapai Kecamatan Pasirwangi hanya terdapat satu akses jalan yaitu Jalan Raya Pasirwangi yang sebelumnya harus melewati Kecamatan

Samarang. Jalan itu dapat ditempuh dengan menggunakan jalur dan transportasi darat baik menggunakan kendaraan roda empat atau lebih, maupun menggunakan yang roda dua. Apabila ditempuh dengan menggunakan kendaraan roda 4, dengan kecepatan rata-rata 40 km/jam dari kota Garut, diperlukan waktu sekitar 30 menit, Sementara itu, dari Kota Bandung dengan kecepatan rata-rata 80 km/jam diperlukan waktu sekitar 2 Jam.

Wilayah Pasirwangi berada pada ketinggian rata-rata 1.000–1.500 m di atas permukaan laut, dengan curah hujan yang tinggi, antara 1.500 dan 3.000 mm/tahun, serta suhu udara 16–22 Derajat celcius dan topografi berbukit-bukit. Kondisi itu membuat Pasirwangi beriklim sejuk sehingga banyak dimanfaatkan untuk budi daya tanaman sayuran oleh masyarakat sekitar (*Faperta Uniga 2008*, 2). Sementara itu, keadaan tanah yang berbukit-bukit itu tidak menghalangi penduduk untuk membangun perumahan sehingga merupakan daerah rawan longsor.

Luas daratan Kecamatan Pasirwangi kurang lebih 5.002,88 Ha. Batas wilayah daratan adalah sebagai berikut: sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Samarang; sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Sukaresmi; sebelah barat dengan Kabupaten Bandung; dan sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Samarang dan Kecamatan Bayombong. Kecamatan ini mempunyai 12 desa, yaitu Desa Pasirwangi, Pasir Kiamis, Padasuka, Karya Mekar, Padaawas, Barusari, Padaasih, Sirmajaya, Padamulya, Talaga, Sarimukti, dan Padamukti. Apabila luas daratan itu dibagi sesuai dengan bentuknya, terdapat perumahan dan pekarangan 347.359 Ha, sawah 1.211,420 Ha, tanah ladang 1720,652 Ha, empang dan kolam 38 Ha, sarana pemerintahan dan sosial 16,920 Ha, Hutan 1.667,00 Ha, dan sarana perdagangan dan jasa 1,25 Ha.

Jumlah penduduk yang mendiami wilayah Kecamatan Pasirwangi adalah 67.224 jiwa atau 16.195 kepala keluarga. Jumlah penduduk laki-laki adalah 28.520 jiwa Sementara itu, jumlah penduduk perempuan 29.090 jiwa ("Laporan Kegiatan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Kemasyarakatan di Kecamatan Pasirwangi 2009", 3). Sebagian besar warga adalah penduduk asli Pasirwangi dan sebagian kecil adalah keturunan warga Desa Ciherang Kabupaten

Garut yang menetap dan menjadi masyarakat Pasirwangi. Menurut Da (wawancara 4 Februari 2010),

Pada akhir masa penjajahan Belanda yang kurang lebih menjajah selama 350 tahun, tanah di wilayah Kecamatan Pasirwangi dibagikan kepada pejabat daerah yang terdiri dari aparat Pemerintah Karisidenan, Bupati, Danres, Dandim dan Bakortanasda. Karena tanah ini begitu luas dan tidak dimanfaatkan, maka datang pengusaha Tionghoa yang menyewa tanah tersebut untuk digunakan sebagai lahan pertanian dan tanaman sayuran. Sementara pekerja atau buruh berasal dari Desa Ciherang Kabupaten Garut, yang merupakan buruh tani yang gigih dan tekun dalam bekerja. Beberapa waktu kemudian para buruh tani ini mengumpulkan uang hasil garapannya dan membeli tanah serta lahan garapannya kepada pejabat tersebut. Pada akhirnya posisi orang Tionghoa ini menjadi lemah dan tersisih, karena kepemilikan sudah berpindah kepada buruh tani. Saat ini buruh tani ini telah menjadi petani yang sukses, seperti H Asep, H Adang, H Atang, dan H. Idik. Yang setiap orangnya rata-rata mempunyai ratusan buruh tani yang bekerja menggarap tanah dan lahannya.

#### **3.4.1 Masyarakat Pasirwangi**

Sementara itu, karakteristik penduduknya mempunyai keunikan tersendiri. Menurut Ag (wawancara 4 Februari 2010), "mereka bersifat lemah lembut, akan tetapi mudah tersinggung serta senang berpolitik, sehingga setiap persoalan lebih senang mengedapankan aksi unjuk rasa." Kemudian mayoritas warga setempat menganut agama islam, pengaruh agama Islam sangat kuat dan dapat dikatakan fanatik. Hal itu, terlihat dari jumlah bangunan tempat beribadah: masjid 125 bangunan dan mushola 215 bangunan. Selain itu, ajaran agama Islam yang kuat berpengaruh pada penokohan seseorang di Kecamatan Pasirwangi. Menurut Us (wawancara 4 Februari 2010), kriteria tokoh yang dimaksud adalah sudah menunaikan ibadah haji, status sosial yang tinggi atau orang kaya, mempunyai sifat sosial dan mau terjun dengan masyarakat. Akan tetapi, penokohan itu tidak berlaku di satu kecamatan, hanya berpengaruh pada satu desa atau satu kampung, dalam arti setiap desa dan kampung mempunyai tokoh sendiri.



Latar belakang pendidikan rakyatnya rendah, rata-rata berpendidikan SMP, sehingga mudah dipengaruhi oleh orang tertentu yang dianggap masuk ke dalam alam pikirannya. Selain itu terdapat banyak organisasi nonpolitis atau LSM, seperti SPP, GMBI, F. Perak, Persatuan Mahasiswa Pasirwangi (PAMPS), FORKUUDU, Forum Padaawas Bersatu (FPB), dan Masyarakat Peduli Hutan dan Lingkungan Pasirwangi (MPHLP). Ada juga kelompok preman atau jawara yang biasa hidup malas, sok jago, tetapi mempunyai kelebihan dalam memengaruhi warga masyarakat dengan kepandaian bicara dan keberanian. Selanjutnya, warga masyarakat Pasirwangi sensitif terhadap kedatangan atau kehadiran orang asing yang dianggapnya tidak dapat hidup berdampingan dengan masyarakat, atau berkesan angkuh dan sombong.

#### 3.4.2 Mata Pencaharian

Kegiatan mereka adalah menanam sayuran seperti tanaman kubis, kentang, dan tomat yang cocok dengan keadaan daerah, yaitu ketinggian dan curah hujan yang memadai. Hasil buminya mempunyai nilai jual yang relatif stabil. Hasil penelitian Faperta (2008, 7) menyatakan, "Kecamatan Pasirwangi memiliki agroklimat yang sesuai untuk budidaya tanaman sayuran, yang dikenal sebagai pemasok beberapa komoditi sayuran ketang, kubis dan tomat." Lebih lanjut Faferta (2008, 8) menjelaskan bahwa komoditas kentang mempunyai harga jual yang relatif stabil dan memiliki keunggulan dibandingkan jenis sayuran lain dalam konteks daya simpan. Komoditas dapat disimpan relatif lama, tidak seperti sayuran lain yang mudah busuk (*perishable*). Selain itu, komoditas tomat memiliki multifungsi: sebagai buah dan penyedap rasa masakan. Terakhir, kubis dimanfaatkan sebagai sayur dan lalap.

Keunggulan dalam menghasilkan komoditas sayuran merupakan hal yang positif, namun selalu diikuti dengan dampak negatif. Sekelompok warga mempergunakan lahan milik Perhutani dan BKSDA Kabupaten Garut dengan cara merambah hutan yang dilindungi sehingga mengganggu keseimbangan ekosistem. "Cepat atau lambat akan terjadi ketimpangan karena tidak ada kesesuaian kecepatan kerusakan dengan pemulihan diri" (Faferta 2008, 9). Dengan demikian, akan terjadi erosi dan kandungan air (sumber artesis)

berkurang dalam permukaan tanah karena tidak ada pepohonan yang menyerap air: keluhan warga masyarakat yaitu kekurangan air pada musim kemarau, dan banjir pada musim penghujan.

Dengan demikian, warga Pasirwangi rata-rata mempunyai mata pencaharian atau bekerja: sebagai buruh tani 8.384 orang dan petani 5.438 orang. Menurut Camat Pasirwangi (wawancara 5 Maret 2010), “dari 5.438 orang yang terdata sebagai buruh tani, sebenarnya banyak pengangguran.” Li (wawancara 5 Maret 2010) membenarkan, “memang, Pak, itu yang terdata sebagai buruh tani, tapi kenyataannya banyak pengangguran.” Akibatnya, pengangguran menjadi permasalahan dalam kehidupan sosial mereka karena bermuara pada kemiskinan. Menurut Dahniel (2009,7), “penderita kemiskinan di kota adalah mereka yang berpendidikan rendah dan tidak memiliki keterampilan khusus yang berguna dalam kegiatan industri dan perekonomian di perkotaan.” Sama halnya dengan warga Pasirwangi, walaupun merupakan masyarakat pedesaan, mayoritas berpendidikan hanya SMP dan tidak mempunyai keterampilan khusus. Menurut Li (wawancara 5 Maret 2010), “hal itu disebabkan belum adanya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan, sementara itu sektor pertanian juga kurang diminati atau mulai ditinggalkan oleh para pemuda atau usia produktif.”

### **3.5 Benih Konflik**

Dalam mempertahankan hidup, mereka bergantung pada dan mengharapkan partisipasi perusahaan baik dalam pengembangan dan pemberdayaan masyarakat maupun dalam penyediaan lapangan kerja. Seiring dengan tingginya kebutuhan hidup sehari-hari, semua mata tertuju pada Perusahaan Chevron. Akibatnya, keinginan dan kebutuhan warga setempat seolah-olah menjadi tanggung jawab Chevron. Ketika semua tidak terpenuhi, keamanan lingkungan perusahaan menjadi terganggu dengan berbagai tuntutan masyarakat pada perusahaan Chevron.

### 3.5.1 Latar Belakang Konflik

KKS antara Pertamina dan Perusahaan Chevron ditangani oleh pemerintah pusat, atas dasar asas bahwa “air, tanah, dan yang terkandung di dalamnya dipcruntukkan untuk hajat hidup orang banyak, sehingga dikuasai oleh negara (lihat UUD 1945). Undang-undang No. 8 tahun 1971 tentang Perusahaan Pertambangan Minyak, dalam penjelasan umum, menjelaskan,

minyak dan gas bumi merupakan bahan galian yang strategis dan merupakan kekayaan Nasional yang terbesar dewasa ini. Kekayaan ini sekali ditambang dari perut bumi tidak dapat diperbaharui lagi, karena itu dalam menetapkan kebijaksanaan perminyakan dan pelaksanaan kebijaksanaan tersebut selalu harus berpedoman kepada jiwa pasal 33 ayat (3) Undang-undang Dasar 1945. Sudah semestinyalah, bahwa kekayaan Nasional yang besar tersebut harus dimanfaatkan untuk pembangunan perekonomian negara yang dapat membawa kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Dalam pada itu, perusahaan pertambangan minyak dan gas bumi harus dilakukan secara ekonomis, sehingga merupakan sumber pembiayaan yang penting bagi Pembangunan ekonomi Negara. Berhubung dengan pentingnya bahan galian minyak dan gas bumi, baik bagi kesejahteraan rakyat maupun untuk pertahanan dan keamanan Nasional, maka dalam Undang-undang No. 44 Prp. tahun 1960 telah ditentukan bahwa pengusahaan minyak dan gas bumi hanya dapat diselenggarakan oleh negara dan pelaksanaan pengusahaannya hanya dapat dilakukan oleh Perusahaan Negara.

Oleh karena itu, pengelolaannya dikuasai oleh Perusahaan Negara, dalam hal ini Pertamina. Dalam pelaksanaannya Pertamina mengadakan KKS dengan Perusahaan Chevron merujuk pada Undang-undang No 8 Tahun 1971 tentang Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara dan Keputusan Presiden Republik Indonesia No 49 Tahun 1991 tentang Perlakuan Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, dan Pungutan-pungutan Lain terhadap Pelaksanaan Kuasa dan Izin Pengusahaan Sumber Daya Panas Bumi Mengenai Pembangkit Energi/Listrik, Keppres itu memuat perihal dana bagi hasil (DBH)

atas keuntungan atau profit yang merupakan kewajiban Perusahaan Chevron kepada negara.

Pasal 14 Undang-undang No. 8 Tahun 1971 menyebutkan, dalam melaksanakan pengusahaan pertambangan minyak dan gas bumi, sesuai dengan ketentuannya, Perusahaan wajib menyetor kepada Kas Negara:

- a) 60 % dari penerimaan bersih usaha (*net operating income*) atas hasil operasi Perusahaan sendiri;
- b) 60 % dari penerimaan bersih usaha (*net operating income*) atas hasil Kontrak Production Sharing sebelum dibagi antara Perusahaan dan Kontraktor;
- c) seluruh hasil yang diperoleh dari Perjanjian Karya termaksud dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1963; dan
- d) 60 % dari penerimaan-penerimaan bonus Perusahaan yang diperoleh dari hasil Kontrak Production Sharing.

Sementara itu, dalam Pasal 15: Penyetoran kepada Kas Negara sebagaimana tercantum pada ayat (1) sub a dan b pasal 14 Undang-undang ini, membebaskan Perusahaan dan Kontraktor, serta merupakan pembayaran dari:

- a) Pajak perseroan termaksud dalam Ordonantie Pajak Perseroan (Staatsblad 1925 Nomor 319) sebagaimana telah diubah dan ditambah;
- b) Iuran pasti, iuran eksplorasi, iuran eksploitasi dan pembayaran-pembayaran lain yang berhubungan dengan pemberian Kuasa Pertambangan termaksud dalam Undang-undang Nomor 44 Prp. Tahun 1960;
- c) Pungutan atas ekspor minyak dan gas bumi serta hasil-hasil pemurnian dan pengolahan;
- d) Bea masuk termaksud dalam Indische Tariefwet 1873 (Staatsblad 1873 Nomor 35) sebagaimana telah ditambah dan dirubah dan Pajak Penjualan atas impor termaksud dalam Undang-undang Nomor 19 Drt. Tahun 1951 (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Nomor 157) yo. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1968 (Lembaran Negara

tahun 1968 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2847) sebagaimana telah dirubah dan ditambah dari pada semua barang-barang yang dipergunakan dalam operasi Perusahaan, yang pelaksanaannya akan diatur dengan Peraturan Pemerintah; dan

e) Iuran Pembangunan Daerah.

Selanjutnya, sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 49 Tahun 1991 Pasal 4:

1. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 wajib menyetorkan kepada Negara dalam rekening Departemen Keuangan pada Bank Indonesia bagian Pemerintah dari perusahaan sumber daya panas bumi sebesar 34 % (tiga puluh empat perseratus) dari penerimaan bersih usaha (net operating income).
2. Dalam penyetoran bagian pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah termasuk semua kewajiban pembayaran Pajak-pajak dan Pungutan-pungutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 kecuali Pajak pribadi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atas kedua peraturan tersebut, KKS dilaksanakan dan ditandatangani pada 16 November 1984 dan berakhir pada 2040 ("Telaahan Intelijen Polres Garut 2009",1).

### 3.5.2 Reaksi Masyarakat

Pada awalnya masyarakat menyambut baik kedatangan Perusahaan Chevron dan terjalin hubungan yang harmonis. Menurut Li (wawancara 3 Maret 2010), "hubungan Perusahaan Chevron dengan pemerintah daerah dan masyarakat Kecamatan Pasirwangi relatif harmonis." Sementara itu, menurut Sn (wawancara 23 Februari 2010),

....walaupun ada perselisihan, hanya terbatas pada kompensasi pergantian lahan yang masuk dalam WKP Pertamina dan merupakan hal yang wajar, karena menyangkut hak atas lahan seseorang, tetapi pada umumnya masyarakat relatif mendukung keberadaan perusahaan, dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kecamatan Pasirwangi.

Sejalan dengan aktivitas perusahaan, masyarakat menilai bahwa kontribusi perusahaan tidak sesuai dengan harapan. Menurut AJ (wawancara 19 Februari 2010), “terutama pemberdayaan masyarakat dan penyerapan tenaga kerja yang diberikan, tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya terjadi hubungan yang tidak harmonis antara kedua belah pihak itu dan memuncak pada 2005.”

Seiring dengan perubahan Undang-undang tentang Minyak dan Gas bumi menjadi Undang-undang No 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi dan Undang-undang No 27 Tahun 2003 tentang Panas Bumi, beberapa pasal mengatur kebijakan daerah yang terkait dengan panas bumi, dana perimbangan bagi hasil, dan tanggung jawab perusahaan. Perubahan itu berujung pada penolakan Bupati Garut Agus Supriyadi atas izin untuk melakukan pengeboran sumber panas bumi Darajat III. Alasannya, Kabupaten Garut belum menerima bagi hasil yang dikelola perusahaan sesuai dengan Undang-undang Panas bumi itu (“Telaahan Intelijen 2009”). Bupati Garut Agus Supriyadi dalam Jhon (2005) menyatakan:

Hingga kini daerahnya masih belum mendapatkan kontribusi keuangan yang memadai dari produk eksploitasi geothermal (panasbumi) yang dilakukan secara besar-besaran oleh PT. Chevron Texaco Energy Indonesian (CTEI), padahal sejak sekitar tahun 2000 perusahaan tersebut meraup keuntungan lebih kurang Rp 300 miliar/tahun. Sedangkan andil yang selama ini dilakukan perusahaan yang semula bernama PT. Amoseas itu hanya sebatas menyelenggarakan program “*community development*” (CD) bagi masyarakat sekitar lapangan geothermal, yang memang merupakan kewajibannya sementara disatu sisi Pemkab Garut berstatus daerah tertinggal dan tengah tertatih-tatih mencari dana pembangunan.

Oleh karena itu, bupati mendesak agar Pemkab Garut mendapat kontribusi dana perimbangan 80 % dari 34 % keuntungan bersih setiap tahun dan diperluas dana bantuan CD Perusahaan Chevron (“Telaahan Intelijen 2009”, 2). Pernyataannya telah memicu sikap reaktif masyarakat untuk menuntut hal yang sama kepada perusahaan, mengenai perimbangan dana untuk kecamatan penghasil. Selama ini masyarakat merasakan bantuan-bantuan yang diberikan

tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan. Menurut Kapolsek Pasirwangi (wawancara 5 Maret 2010), “memang ada korelasinya, pernyataan Bupati Garut Agus Supriyadi dengan permasalahan yang muncul akhir-akhir ini, terutama *CD* dan penyerapan tenaga kerja.”

### 3.5.3 Kronologis Konflik

Tuntutan masyarakat kepada perusahaan sebelumnya disampaikan dengan cara pengajuan proposal bantuan baik untuk pembangunan maupun penyerapan tenaga kerja. Menurut Uf (wawancara 17 Februari 2010),

...proposal yang diajukan oleh masyarakat Pasirwangi, tidak bisa semuanya disetujui karena begitu banyaknya proposal yang masuk hampir 500 (lima ratus) pertahunnya, oleh karena itu ada skala prioritas dengan melihat 3(tiga) pilar *CD* Chevron, selain itu banyak juga permintaan donasi dari Pemkab Garut untuk pembangunan daerah lain dan bantuan untuk bencana alam.

Sementara itu, Oy (wawancara 23 Februari 2010) mengemukakan, “*memang Chevron henteu peduli ka masyarakat, lamun henteu didemo moal disatujuan proposal.*”<sup>9</sup>. Akibatnya, timbul opini dari masyarakat, jalan satu-satunya untuk menekan Chevron adalah dengan unjuk rasa. Kejadian itu selalu berulang: setiap ada unjuk rasa, sebelumnya ada pengajuan proposal ataupun negosiasi yang belum disepakati.

Merujuk ke laporan harian khusus intelijen, Kapolsek Pasirwangi (wawancara 5 Maret 2010) membaca dan menyampaikan beberapa aksi unjuk rasa dan agenda tuntutan masyarakat dari 2006 sampai sekarang, berikut ini.

<sup>9</sup> Perusahaan Chevron tidak peduli akan masyarakat sekitar, kalau tidak didemo, semua proposal tidak akan disetujui

Tabel 1  
Aksi Unjuk Rasa Masyarakat Pasirwangi

No	Waktu	Pihak berunjuk rasa	P. Jawab dan Korlap	Jumlah	Tuntutan	Desu
1	11/10/2006	Masyarakat dan KOK	Suyono dan Chuan	110 orang	kompensasi, CD dan Tenaga kerja	Karya Mekar
2	27/11/2006	KTP dan Tokoh Masyarakat	M. Muchtar Lubis dan Jujun	300 orang	CD dan Tenaga kerja	Karya Mekar, Padaawas, dan Talaga
3	22/02/2007	KTP dan Tokoh Masyarakat	M. Muchtar Lubis dan Jujun	100 orang	CD dan Tenaga kerja	Padaasih
4	16/04/2007	Masyarakat dan KOK	Suyono dan Maman Ami	50 orang	CD dan Tenaga Kerja	Karya Mekar
5	23/04/2007	FBP, Tokoh Pemuda	Deden hartono	100 orang	CD dan Tenaga Kerja	Padasuka dan Padaawas
6	24/04/2007	FBP, Tokoh Pemuda	H Syamsu	50 Orang	CD	Padaawas
7	30/05/2007	MPCB dan Kp. Ciherang	Suyono	100 orang	CD dan Tenaga Kerja	Karyamekar, Pasirwangi, dan Talaga
8	04/12/2008	Kp. Kapakan	Suyono	40 orang	tenaga Kerja	Karya Mekar
9	22/01/2009	Kp. Padasuka	Deden hartono	42 orang	tenaga Kerja	Padasuka
10	03/06/2009	FBM	Aa Kurnia, Dedi dan Asep	50 Orang	CD	Talaga
11	22/06/2009	LSM GMBI	Endang	50 Orang	CD, Tenaga Kerja dan premanisme	Barusari
12	04/08/2009	Kp Cibeureum	Aceng	50 orang	tenaga Kerja	Karya Mekar
13	04/11/2009	FBB dan Amdas	H Syamsu, Ustad Isa ansori dan H Adang	600 orang	CD dan Tenaga Kerja	Padaawas

Sumber data: kumpulan Laporan Harian Khusus Intelijen Polsek Pasirwangi 2010

Pertama, pada 2005 telah ada penolakan pembangunan Unit Pembangkit III PTLP oleh pemerintah maupun masyarakat, kemudian pada bulan Oktober 2006 perusahaan Chevron akan melakukan uji coba pembangkit itu, untuk mengalirkan uap (*steam*) melalui jalur pipa (*steamblow*), sepanjang Jalan Cihawuk, Kecamatan Pasirwangi. Uji coba dilakukan selama 2 hari: hari pertama dari pukul 06.30–14.30 WIB dan hari kedua pukul 06.30–12.30. Untuk alasan



keselamatan (*safety*), Perusahaan Chevron bermaksud menutup sementara jalan itu, yang sebelumnya memberitahukan melalui selebaran pada 10 oktober 2006 kepada masyarakat sekitar. Namun, maksud baik itu mendapat reaksi dari masyarakat. Terutama Kelompok Ojek Kapakan (KOK) secara spontan melakukan aksi unjuk rasa: sekitar 110 orang pada 11 oktober 2006 memblokir jalan. Alasan mereka, jarak pemberitahuan dengan pelaksanaan terlalu pendek dan kurang sosialisasi dari perusahaan kepada masyarakat. Sementara itu, tuntutan mereka adalah kompensasi penghasilan ojek selama 2 hari atas penutupan jalan.

Kedua, pada 27 November 2006, petani Desa Karya Mekar, Talaga, dan Padaawas Kecamatan Pasirwangi, di bawah Kelompok Tani Pasirwangi (KTP) mengadakan aksi unjuk rasa dengan tuntutan yang berbeda di bawah pimpinan Jujun Juntara. Mereka menuntut kompensasi atas kegagalan panen yang disebabkan oleh pencemaran gas beracun dari pipa gas Perusahaan Chevron dan Indonesia Power (IP).

Ketiga, pada 22 Februari 2007 masyarakat Kampung Malati Desa Padaasih Kecamatan Pasirwangi mengadakan aksi unjuk rasa dengan memblokir kendaraan milik kontraktor Perusahaan Chevron yang akan melakukan pengeboran (*drilling*). Pelakunya sekitar 100 orang di Jalan Raya Pasirwangi yang dipimpin oleh M. Maman, Etik Yuduf, Deden Hartono, Roni Gupron, Asep, dan Eno. Tuntutan warga adalah tenaga kerja: warga meminta kejelasan tentang lima orang yang telah lulus seleksi, namun hingga saat itu belum juga dipekerjakan. Warga menganggap, sejak perusahaan berdiri, belum ada seorang pun dari Kampung Malati yang bekerja, warga menginginkan rasa keadilan agar ada rasa kebersamaan dengan perusahaan.

Keempat, pada 16 April 2007 kelompok masyarakat dan tukang ojek berjumlah 50 orang dengan korlap Suyono dan Maman Ami melakukan aksi unjuk rasa di halaman Perusahaan. Tuntutan mereka adalah meminta kejelasan tentang pengadaan bis  $\frac{3}{4}$  untuk angkutan karyawan. Karena sebelumnya perusahaan telah berjanji tidak akan menggunakan pemasok dari luar (PT. Chass) selama masih bisa dilakukan oleh warga lokal.

Kelima, pada 23 April 2007 tokoh pemuda, masyarakat Desa Padasuka dan FPB dengan koodinator lapangan Deden Hartono mengadakan aksi unjuk rasa: ada sekitar 100 orang di Jalan Raya Pasirwangi. Mereka menuntut: (1) pemasangan instalasi listrik untuk 60 kepala keluarga (KK) Kampung Batununggul: sebelumnya masyarakat sudah mengajukan tuntutan kepada Perusahaan Chevron dan IP, namun sampai saat ini belum terealisasi; (2) pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) untuk masyarakat Desa Padasuka yang tidak pernah bekerja di Perusahaan Chevron, bisa dengan cara program peternakan; (3) satu orang tenaga kerja yang sudah lulus seleksi belum dipekerjakan sampai saat ini; (4) Pembuatan Jembatan Bojongwaru Desa Padaasih Kecamatan Pasirwangi.

Keenam, pada 24 April 2007 unjuk rasa oleh Tokoh Pemuda dan FPB tepatnya di Terminal Toblong Jalan Raya Pasirwangi dengan dengan Korlap H. Syamsu. Aksi itu merupakan akumulasi kekecewaan terhadap perusahaan karena sebelumnya proposal untuk pemberdayaan masyarakat Desa Padaawas sudah diajukan beberapa kali namun belum terealisasi. Adapun tuntutananya: (1) pemberdayaan domba melalui program CD; (2) pemberdayaan jamur yang dijanjikan perusahaan; (3) permintaan televisi (TV) untuk di pangkalan ojek; (4) padat karya jalan karena ada lumpur yang masuk ke jalam sehingga menimbulkan kecelakaan lalu lintas.

Ketujuh, pada 30 Mei 2007, masyarakat Pasirwangi Cihayang Bersatu (MPCB), yang terdiri dari Desa Pasirwangi, Talaga dan Karya Mekar sejumlah 100 orang dengan korlap Nono Suyono melakukan aksi unjuk rasa. Tujuannya adalah menyampaikan aspirasi kepada perusahaan Chevron karena selama kegiatan operasi pembangkit listrik tidak pernah menampung aspirasi putra daerah dengan program pembangunan (CD) di wilayah Kecamatan Pasirwangi. Sementara itu masyarakat menuntut: (1) meminta dan menginginkan perusahaan dalam perihal program pembangunan banyak yang belum terealisasi dan tuntas. Oleh karena itu, sebaiknya bantuan dari perusahaan dibagi rata kepada dua belas desa yang berada di Kecamatan Pasirwangi agar masyarakat merasakannya; (2) penerimaan tenaga kerja, khususnya di bidang pengamanan, seharusnya

diupayakan satu orang dari setiap desa, jangan melibatkan orang luar sehingga dapat dirasakan langsung oleh warga; (3) meminta kepada subkontraktor Perusahaan Chevron agar dalam menyediakan tenaga kerja tidak memilah-milah pekerjaan; apabila ada masyarakat lokal yang mampu harus dilibatkan; (4) program pembangunan irigasi di Desa Talaga tahun 2005 yang sudah dalam proses pengontrolan dari perusahaan, sampai saat ini belum terealisasi; dan (5) bantuan untuk masyarakat Kecamatan Pasirwangi di bidang kerohanian dan olah raga yang sudah terealisasi, tiga tahun terakhir tidak ada lagi.

Kedelapan, pada 4 Desember 2008 sekelompok masyarakat yang terdiri dari 50 orang dari Kampung Kapakan dan Karya Mekar Kecamatan Pasirwangi, dengan korlap Suyono melakukan unjuk rasa. Mereka meminta kejelasan mengenai rekrutmen dan transparansi tenaga kerja sekuriti terhadap subkontraktor Chevron, yaitu oleh Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) PT. Universal Security (USY). Ada delapan orang yang diterima, namun yang dipekerjakan hanya satu orang dari Desa Karya Mekar. Sebaliknya, dari Desa Kapakan tidak ada. Desember 2008 dengan kekuatan massa 25 orang dengan kendaraan milik perusahaan diblokir.

Kesembilan, pada 22 Januari 2009 FPB yang terdiri dari 150 orang dengan korlap H. Syamsu, mengadakan aksi unjuk rasa di Terminal Toblong Kecamatan Pasirwangi. Mereka menyampaikan aspirasi kepada Perusahaan Chevron dan USY mengenai transparansi penerimaan tenaga kerja. Akan tetapi, agenda tuntutan yang mereka sampaikan beraneka ragam: (1) program pembangunan pengaspalan jalan yang menghubungkan Kampung Cihurip dan Negla, yang permohonan bantuannya sudah diajukan sejak tahun 2006, namun belum terealisasi; (2) perusahaan beroperasi di Desa Padaawas, maka tenaga kerja keamanan agar di prioritaskan; (3) program pembangunan kirmir (*drainase*) dari Kampung Cihurip sampai Negla karena pada musim hujan air tumpah ke jalan; (4) melakukan upaya pemberdayaan masyarakat mengingat banyak penganggur dan meningkat kebutuhan ekonomi.

Kesepuluh, pada 3 Juni 2009 Forum Barukai Menggugat (FBM) melakukan aksi unjuk rasa dengan kekuatan massa lima puluh orang di Lapangan

*Universitas Indonesia*

Kecamatan Pasirwangi. Agenda tuntutananya, yaitu permohonan kepada Perusahaan Chevron pada 2006 dan 2007 tentang perhatian perusahaan terhadap pipanisasi air bersih dan pemberdayaan pemuda masyarakat Kampung Barukai Desa Talaga Kecamatan Pasirwangi yang belum memiliki pekerjaan.

Kesebelas, pada 22 Juni 2009 masyarakat Kampung Negla Desa Barusari Kecamatan Pasirwangi yang tergabung dalam GMBI melakukan aksi unjuk rasa. Tuntutannya: (1) penolakan pengeboran Darajat 4 (empat), yang dimaksud adalah pembangunan Unit Pembangkit IV; (2) pembangunan sarana dan prasarana belum merata dan dirasakan masyarakat baik dibidang pendidikan, kesehatan maupun sarana keagamaan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial; (3) kawasan lingkungan yang tidak diperhatikan dalam penghijauan kawasan pengeboran, yang menjadi potensi bencana alam; (4) ada indikasi kuat premanisme sehingga menimbulkan konflik kepentingan. Kemudian, pada 4 Agustus 2009 Masyarakat Desa Karya Mekar yang terdiri dari 50 (lima puluh) orang dengan korlap Aceng, melakukan aksi unjuk rasa dengan tuntutan pemerataan tenaga kerja.

Kedua belas, pada 5 Agustus 2009 unjuk rasa dari sebagian masyarakat Kampung Cibeureum Desa Karya Mekar. Unjuk rasa itu dipimpin Aceng dengan jumlah massa 50 orang menuntut pemerataan tenaga kerja.

Ketiga belas, pada 4 November 2009 unjuk rasa dari FPB dan Aliansi Masyarakat Desa Padaawas (AMDAS) di terminal Toblong Kecamatan Pasirwangi. Unjuk rasa itu merupakan yang terbesar jika dibandingkan yang terdahulu. Rencana mereka akan mengerahkan massa sekitar 3.000 orang dengan korlap H. Syamsu (FPB) dan H. Adang (AMDAS) serta orator Ustad Isa Ansori. Namun, pada pelaksanaannya hanya sekitar 600 orang dengan menyampaikan tuntutan: (1) penghentian aktivitas pengeboran Unit Pemabangkit IV; (2) penyelenggaraan pembangunan infrastruktur dan suprastuktur Desa Padaawas dengan membangun jalan lingkungan, sarana air bersih membantu sara transportasi anak sekolah, dan menyelenggarakan pendidikan keahlian sesuai kebutuhan masyarakat, yang bekerja sama dengan Chevron; (3) rekrutment dan penyerapan tenaga kerja dari masyarkat Desa Padaawas dengan tidak deskriminatif; (4) kurangnya sarana lampu ( PJU) di sepanjang jalan raya Pasirwangi sampai Darajat

Garut dan tempat lain; (5) perbaikan dan pembangunan sarana umum lain, panti jompo, anak yatim dan posyandu untuk peningkatan kesehatan masyarakat; (6) peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan cara mendorong modal usaha yang disesuaikan dengan potensi warga masyarakat secara berkala; (7) pengembangan usaha kecil dan menengah sebagai alternatif serta insentif yang jelas bagi perangkat pemerintahan Desa Padaawas sesuai dengan kemampuan; (8) membangun Masjid Agung Kecamatan Pasirwangi yang sekarang ini masih terbengkalai; (9) bahwa sumber daya panas 75% masuk wilayah Desa Padaawas, namun hasilnya belum dirasakan oleh masyarakat Desa Padaawas.

Dari ketiga belas aksi unjuk rasa itu, menunjukkan pada 2007 meningkat jiwa dibanding 2006 dan terjadi penerunan pada 2008 walaupun meningkat kembali pada 2009. Penurunan aksi unjuk rasa itu bukan berarti tidak terjadi konflik tetapi tuntutan masyarakat dilakukan dengan cara "audensi", yaitu tuntutan dilakukan dengan cara menyampaikan aspirasi dalam bentuk rapat atau pertemuan langsung dengan manajemen Chevron, pada 2006 tercatat satu kali, 2007 tercatat empat kali (Kumpulan Lapharsus Intelijen Polsek Pasirwangi), dan 2008 menurut Kapolsek Pasirwangi (wawancara 5 Maret 2009) lima kali. Maka dari itu, terdapat dua bentuk konflik: tertutup dan terbuka. Konflik tertutup yaitu konflik dengan cara "audensi" dan terbuka dengan cara "unjuk rasa".

Kendati demikian, dari kedua belas desa yang terdapat di Kecamatan, tidak semuanya berkonflik dengan perusahaan Chevron. Desa itu adalah Sirnajaya, Pasirkiamis, Padamulya dan Sarimukti. Menurut Kades Sirnajaya (wawancara 19 Februari 2010) "walaupun desa kami, berada pada jalur utama dengan Chevron, masyarakat sibuk dengan home industri membuat kue, jadi dari pada mengurus Chevron lebih baik mereka memilih membuat kue" Sedangkan bagi tiga desa lain jarak dan lokasi berjauhan tidak berada pada satu jalur, tidak ada pemimpin yang menggerakannya dan kemampuan tokoh masyarakat serta perangkat desa untuk memengaruhi warga (Catatan lapangan dan wawancara dengan Ag 20 Februari 2010).

Berbeda dengan kedepalan desa lain, ada beberapa orang yang yang menggerakannya. Sehingga sebagian masyarakat dapat terpengaruh dan sebagian

hanya bersifat solidaritas (wawancara dengan Ketua RW Kapakan, Di, dan As 27 Februari 2010). Berdasarkan data di atas ada beberapa nama yang sering muncul memimpin untuk menuntut masyarakat. Dari beberapa nama itu, ada sebagian menuntut atas kepentingan sediri dengan mengatasnamakan masyarakat, sedangkan sebagian lagi memang benar-benar atas kemauan masyarakat (wawancara dengan In 20 Februari 2009). Hal itu, dikuatkan dengan dua unjuk rasa terakhir 2009 sudah melibat tokoh agama, selain mempermasalahkan *CD* dan tenaga kerja, mereka juga mempermasalahkan adanya prioritas terhadap premanisme.



## BAB 4

### PENYEBAB KONFLIK DAN PENYELESAIANNYA

Untuk mengetahui secara jelas permasalahan konflik antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron, pada bab ini saya akan menguraikan penyebab konflik dan penyelesaiannya oleh pemangku kepentingan, yakni perusahaan, pemerintah daerah, dan kepolisian. Uraian itu diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan, pengamatan terlibat, telaah dokumen tertulis dan yang diakses dari komputer Chevron. Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu yang dilakukan Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien tentang: “ Analisis Efektifitas Pelaksanaan Program *CD* Sebagai Bentuk “ *Coorporate Social Responsibility*” Oleh PT. Chevron di Kabupaten Garut” 2007.

#### 4.1 Penyebab Konflik

Dari latar belakang konflik yang dijelaskan di bab terdahulu, tampak bahwa konflik Pasirwangi-Chevron menimbulkan kesan ketidakteraturan yang menyebabkan gangguan pada lingkungan perusahaan. Tampaknya ada permasalahan dalam pelaksanaan program *CD* dan penyerapan tenaga kerja lokal oleh Chevron. Meskipun demikian, Chevron mengklaim bahwa telah memenuhi tanggung jawab sosialnya secara etis untuk meningkatkan kinerja dan praktik kerja sama dengan nilai-nilai kemasyarakatan, terutama melaksanakan program *CD*, *LBD*, dan merekrut tenaga kerja lokal.

Departemen *Community Affairs (CA)* telah meningkatkan kerja sama dengan masyarakat sekitar. Beberapa bantuan telah digulirkan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat sebagai bukti kepedulian perusahaan. Akan tetapi, keinginan dan kebutuhan masyarakat yang beragam, mulai dari RW sampai Kecamatan, bahkan Pemkab Garut tidak mungkin dipenuhi semuanya. Keterbatasan anggaran, personel *CA*, dan sasaran prioritas (tiga pilar *CE* Chevron) menjadi alasan keinginan dan kebutuhan masyarakat tidak dapat direalisasi sepenuhnya, sebagaimana pernyataan Pe (wawancara 10 Februari 2010)

*Universitas Indonesia*

... isu yang terkait dengan program *CD* adalah kegiatan distribusi yang tidak seimbang dalam masyarakat, yang melihat hubungan antara bantuan yang diberikan dan hubungan dekat dengan "orang perusahaan" atau kontraktor. Artinya semakin dekat hubungan dengan perusahaan, semakin sering bantuan yang diberikan. Bantuan tampaknya menjadi tidak menentu. Masyarakat tidak memahami prosedur standar untuk mengajukan proposal untuk mendapatkan bantuan. Sehingga masyarakat menganggap banyak permintaan yang tidak mendapat respon, sementara kelompok lain hampir selalu mendapat respon. Kondisi ini mengakibatkan beberapa kelompok masyarakat tidak diperlakukan secara adil dan percaya bahwa ada favoritisme dan pengendalian kesempatan untuk meminta bantuan *CD* di kalangan tertentu (wawancara 10 Februari 2010).

Selanjutnya, Pe (wawancara 10 Februari 2010), menjelaskan bahwa isu ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah menonjol di semua desa, di sekitar Darajat Geothermal Fields selain *CD*. Selain itu, masyarakat yang mengajukan permohonan bantuan tidak sabar menunggu tanggapan dari perusahaan, sehingga ada kesan apabila tidak "demo" maka bantuan tidak akan direalisasikan (catatan lapangan).

Meskipun demikian, beberapa orang merasakan kepedulian Chevron sedangkan sebagian lainnya tidak. Yang terakhir ini menganggap bantuan itu tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan, sebagaimana dikuatkan oleh pendapat Us berikut ini.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh dan porsi atau jumlah keterlibatan masyarakat sebagai tenaga kerja di perusahaan yang belum merata dan dirasakan masyarakat. Walaupun dalam aksi tuntutan masyarakat beraneka ragam baik dalam bentuk proposal maupun aksi unjuk rasa, seperti kekeringan, pencemaran lingkungan dan gempa bumi, hanya pemicu, sebenarnya tujuannya adalah perimbangan *CD* dan pemerataan tenaga kerja (wawancara 4 Februari 2010).



Jadi, yang dipermasalahkan dalam konflik ini adalah *CD* dan tenaga kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Kasat Intelkam Polres Garut (wawancara 30 Januari 2010).

Konflik Pasiwangi-Chevron disebabkan *CD* dan penyerapan tenaga kerja. Pendapat lain dikemukakan Kapolsek Pasiwangi (hasil wawancara) “walaupun tuntutan mereka beragam baik cara maupun keinginannya, namun tujuannya adalah pemerataan pengembangan dan pemberdayaan masyarakat serta kesempatan dalam bekerja di perusahaan Chevron.

Pemahaman *CD* Chevron, menjadi pertentangan baik dikalangan biroksasi pemerintah dan masyarakat itu sendiri. Menurut pemerintah daerah,

Wujud kepedulian perusahaan terhadap pengembangan dan pemberdayaan masyarakat Garut, dimana besarnya dana *CD* tersebut harus disampaikan secara transparan kepada pemerintah maupun masyarakat untuk memudahkan pengawasannya. Memang selama ini banyak program yang telah dilakukan Chevron seperti penerangan jalan umum, bale badminton Kota Garut, dan bantuan bencana alam serta bantuan bagi masyarakat sekitar (Kecamatan Pasiwangi, Samarang, dan Sukaresmi). Namun sesuai hasil rapat antara Chevron, Pemerintah Pusat dan daerah dana *CD* yang dikeluarkan Chevron, menurut analisa kami, akan mengurangi DBH bagi Pemkab Garut, karena dana *CD* masuk dalam beban operasional yang akan dikurangi dengan keuntungan. Maka inilah yang menjadi pertanyaan kami, tentang berapa besarnya dana *CD*, untuk mencocokkan dengan DBH yang diterima, kalau memang dimasukkan dalam beban operasional, maka selama ini Chevron belum melaksanakan *CD*, tapi menggunakan uang yang menjadi hak pemerintah daerah dan pusat. Sementara itu, perbaikan jalan dan drainase merupakan kepentingan perusahaan guna kepentingan aktivitasnya. Masyarakat hanya bagian kecil dalam memanfaatkan jalan tersebut (wawancara dengan Kepala Dinas Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Garut dan stafnya 6 Maret 2010).

Suatu program pemberdayaan dan pengembangan masyarakat dalam 3 (tiga) pilar Chevron yaitu kebutuhan dasar manusia, pendidikan, dan UKM seperti membangun jalan, sarana ibadah, bantuan kesehatan, dan penyerapan tenaga kerja yang sudah banyak dilakukan Chevron. Namun tidak ada keterbukaan dalam soal besarnya dana yang dianggarkan untuk program tersebut. Kami pernah menanyakan, namun sampai saat ini belum ada jawaban dengan berbagai alasan (wawancara dengan Kapolsek Pasirwangi 5 Maret 2010).

Di satu pihak, Kades Simajaya berpendapat bahwa *CD* adalah

kewajiban perusahaan terhadap masyarakat terdekat dengan menggunakan dana *recovery* yang telah disiapkan oleh perusahaan. yang besarnya dana tersebut, harus disampaikan berapa nilainya secara transparan kepada masyarakat atau pemerintah desa agar memudahkan pengalokasiannya. (wawancara 19 Februari 2010).

Di pihak lain, masyarakat Pasirwangi menganggap,

*CD* adalah cara perusahaan bisa merekrut suatu komunitas masyarakat yang belum bisa bangkit atau belum tersentuh oleh birokrasi pemerintah, yang tadinya menjadi mustahik zakat dia harus menjadi muzaki zakat, yang tadinya hanya menerima, diusahakan oleh Chevron menjadi pemberi. selama ini Chevron tidak terbuka mengenai besarnya dana *CD* untuk masyarakat Pasirwangi. Sedangkan dalam pelaksanaannya *CD* seharusnya ada skala prioritas untuk masyarakat sekitar yaitu Pasirwangi. Sedangkan yang dilaksanakan oleh Chevron terlalu jauh, salah satu contoh pembangunan bale badminton di kota Garut, kenapa tidak melakukan pembangunan di Kecamatan Pasirwangi. Akibatnya masyarakat selalu bertanya apa sebenarnya *CD* dan kenapa Chevron tidak terbuka? jadi wajar kalau masyarakat selalu menuntut perusahaan (wawancara dengan Us 4 Februari 2010).

*CD* adalah kepedulian perusahaan untuk melakukan pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sekitar, yaitu Kecamatan Pasirwangi, dan

*Universitas Indonesia*

prioritas utama adalah Desa Karya Mekar. Sebagai tanggung jawab perusahaan, untuk menyisihkan berapa persen dari keuntungan yang diperolehnya (wawancara dengan Oy dan Ae 5 Maret 2010).

Semua definisi tersebut di atas menunjukkan bahwa pemerintah daerah dan masyarakat Pasirwangi mengetahui bahwa *CD* merupakan tanggung jawab sosial perusahaan untuk mengembangkan dan memberdayakan sekitarnya. Meskipun demikian, permasalahannya terletak pada pemahaman “warga sekitar” dan “besarnya dana” *CD* yang diperuntukkan bagi masyarakat.

Dalam konteks masyarakat sekitar, perusahaan tidak memiliki acuan dalam pelaksanaan program *CD* melainkan pada fokus area programnya. Pemkab Garut menganggap “masyarakat sekitar” adalah masyarakat Kabupaten Garut. Sedangkan warga Pasirwangi menganggap “masyarakat sekitar” adalah masyarakat Kecamatan Pasirwangi. Sementara itu, Uf (wawancara 26 Januari 2010) menjelaskan, “perusahaan tidak mengatur secara jelas tentang masyarakat sekitar, sehingga bantuan-bantuan seperti tsunami Aceh, dompet dhuafa, dan pembangunan Gedung Bale Badminton Kota Garut bisa dimasukkan ke dalam program *CE* Chevron.” Lebih lanjut Uf menjelaskan,

...meskipun tidak ada aturan, humas (PGPA) Chevron merumuskan prioritas utama berdasarkan ring. Ring pertama adalah Kecamatan Pasirwangi, ring kedua Kecamatan Sukaresmi dan Samarang, dan ring ketiga di luar itu. Namun kendalanya, begitu banyak permintaan terutama dari Pemkab Garut seperti pembangunan gedung dan pererangan jalan umum yang menghabiskan anggaran *CE* Chevron untuk daerah lain. Selain itu hambatannya adalah personel humas yang sebelumnya hanya tiga orang, tidak mungkin mengekskusi semua permintaan bantuan, karena apabila nilainya lebih dari 10 Juta rupiah harus melalui berbagai proses, di antaranya proses tender sebagai bentuk pertanggungjawaban PGPA atas pengeluaran budget program (wawancara 26 Januari 2010).

Begitu luasnya ruang lingkup *CD* Chevron, menyebabkan program diberikan kepada masyarakat menjadi kurang efektif. Meskipun demikian bukan berarti

percuma, karena sebagian masyarakat telah merasakan manfaat dari program *CD* yang diberikan berupa pembangunan sarana-prasarana seperti pembangunan jalan, renovasi mesjid, fasilitas air bersih dan MCK (Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien 2007,67).

Sementara itu, permasalahan “besarnya dana” *CD* bukan menjadi prioritas melainkan kepada tiga pilar *CD* Chevron dan kegunaannya bagi masyarakat sekitar. Menurut Uf (wawancara 6 Maret 2010), “apabila program yang diajukan sesuai dengan tiga pilar Chevron dan anggaran tersedia, maka program akan dieksekusi, bukan terhadap berapa besarnya dana yang diajukan”. Hal itu, menjadi alasan Chevron untuk tidak memberitahukan berapa besarnya dana *CD* dan secara regulasi tidak diatur.

Sehingga pemerintah daerah maupun masyarakat menganggap tidak ada keterbukaan dan transparansi besarnya dana *CD* yang dianggarkan oleh Chevron setiap tahunnya. Pemkab Garut memandang keterbukaan sangat penting, berhubungan dengan dana bagi hasil yang diterima sebagai pendapatan daerah, dan sebagai sarana kontrol pelaksanaan *CD*, sedangkan bagi masyarakat Pasirwangi agar ada kejelasan dan keterbukaan, sehingga permintaan bisa disesuaikan dengan besarnya dana *CD*. Permasalahan tersebut, sebenarnya sudah diketahui oleh Chevron, tetapi mereka berdalih “memang hal tersebut sering dipertanyakan baik oleh pemerintah daerah maupun masyarakat sekitar, namun apabila diberitahukan besarnya dana akan menimbulkan permasalahan baru.” (wawancara dengan Uf 6 Maret 2010). Hal tersebut menunjukkan tidak ada sinergitas antara perusahaan, masyarakat dan pemerintah daerah. Walaupun penggunaan dan besarnya dana *CD* merupakan hak bagi Chevron setidaknya dikomunikasikan guna membangun kepercayaan pada semua pihak.

Sedangkan pembinaan dan pengembangan usaha kecil dan menengah tidak luput dari perhatian Chevron. Saat ini sudah 30 *LBD* yang tergabung sebagai kontraktor Chevron (wawancara dengan AJ 17 Februari 2010), yang diharapkan dapat meyerap tenaga kerja lokal, membina dan membangun iklim pengusaha lokal yang mempunyai daya saing. Akan tetapi merubah pola pikir masyarakat

tidak mudah, mereka tetap menuntu kerja di Chevron karena mempunyai nilai tersendiri (prestise).

Sehingga keterlibatan warga lokal dalam bekerja di lingkungan perusahaan Chevron pun diperhatikan. Walaupun bukan sebagai karyawan Chevron, namun mereka sudah bekerja dengan kontraktor perusahaan Chevron. dilakukan. Menurut Uf sudah banyak karyawan bekerja dalam beberapa kategori skill, semi skill, dan non skill. sekitar 60% berasal dari penduduk Garut, dari 60 % tersebut 25 % di antaranya dari warga Pasirwangi (wawancara 26 Februari 2010).

Dari beberapa pendapat tersebut, tuntutan masyarakat terkesan berlebih. Semuanya menuntut keadilan dengan mempertimbangkan pemerataan tenaga kerja, masing masing desa mengklaim dirinya lebih berhak bekerja di Chevron. Namun demikian, keadilan bukan berarti sama rata, dengan mengambil jumlah kuota dari masing masing desa. Kompetisi yang sportip juga merupakan keadilan: siapa yang punya kemampuan, maka dia yang berhak. Perusahaan akan menerima karyawan dengan kualitas yang memadai, yakni berdasarkan kemampuan dan keterampilan serta bukan berdasarkan kuota dan asal desa (wawancara dengan Hi 26 Februari 2010).

Uraian di atas, menunjukkan adanya perbedaan pemahaman yang signifikan antara kedua belah pihak. Konflik sering terjadi karena kesalahan mengkomunikasikan keinginan dan kebutuhan kepada orang lain. Menurut In (wawancara 4 Februari 2010), "sosialisasi pernah dilakukan, akan tetapi hanya pada orang-orang tertentu yang disampaikan pada forum tingkat desa atau kecamatan, sehingga masyarakat masih banyak yang tidak mengetahui sehingga dengan mudah dipengaruhi karena ketidaktahuannya." Kemudian, ditegaskan oleh Ag (wawancara 2 Maret 2010), "hanya perangkat desa dan tokoh masyarakat atau orang berpengaruh yang diikutkan dalam acara sosialisasi." Harapannya, mereka dapat menjadi pintu untuk menyampaikan dan menyebarluaskan kepada masyarakat. pada kenyataannya dengan latar belakang pendidikan dan lingkungan menimbulkan penafsiran, persepsi, dan tanggapan berbeda dari setiap individu atau kelompok masyarakat. Akibatnya terkesan bahwa tidak ada kedekatan hubungan yang baik antara perusahaan dan masyarakat.

Kenyataannya, Chevron banyak menyumbang warga sekitar. Sebagaimana pernyataan Ai, Eg, dab Sh (wawancara 24 Februari 2010), "*seur pisan pak, bantuan ti Chevron, contohna 2008 ngajukeun bibit kopi 300 juta di acc dua kali, teuras bantuan domba ka Desa Karyamekar, masyarakat na weh teu baleg kopi ludes teu dirawat, domba beak di jual.*"<sup>10</sup> Selanjutnya, mereka menjelaskan hal itu disebabkan oleh kekurangan sosialisasi dan pengawasan dari perusahaan tentang program yang telah diberikan sehingga warga bertindak seenaknya. Selain itu, unjuk rasa yang marak saat ini merupakan ulah individu dan kelompok tertentu yang mengatasnamakan masyarakat, untuk kepentingan sendiri. Dengan kepandaianya, mereka dapat memengaruhi warga sekitar.

Sebagaimana terlihat dari laporan harian khusus intelijen yang menunjukkan beberapa aksi unjuk rasa sejak 2005 sampai sekarang. Telah muncul nama-nama tertentu yang menjadi korlap dan orator dalam aksi unjukrasa. Kesehariannya hanya menghabiskan waktu di tempat hiburan malam dan berkumpul dengan tukang ojek, napasnya berbau alkohol, bola mata merah dan redup, tampaknya sering mengosumsi minuman keras (catatan lapangan). Meskipun demikian unjuk rasa 2009 sudah melibatkan tokoh agama dan masyarakat untuk menuntut hal yang sama. Hal itu dikuatkan oleh pernyataan Kaur Pulbaket Polsek Pasirwangi (wawancara 5 Februari 2010), "unjuk rasa 2009 korlapnya adalah ustad dan tokoh masyarakat. sementara itu, In (wawancara 17 Februari 2010 menjelaskan,

*warga mah gampang, asal chevron tiasa weh pendekatan sareng tokoh agama sareung tokoh masyarakat. ulah preman wae diparaban, sarua jeung ngukut maung. siga jumatana sareng, ngiring kagiatan pengajian atau aktif di mesjid penduduk. Insya Allah baka nurut masyarakat, piraku ari tos cakeut mah masih pagentreng<sup>11</sup>.*

<sup>10</sup> Banyak bantuan dari Chevron Pak, 2008, contohnya 2008 memberikan bantuan untuk bibit kopi senilai 300 juta, diberikan dua kali dan bantuan domba untuk Desa Karya Mekar. Masyarakatnya saja yang tidak benar kopi habis tidak dirawat dan domba hilang karena dijual.

<sup>11</sup> Permasalahan di masyarakat sebenarnya mudah diselesaikan, asalkan Chevron mau melakukan pendekatan dengan tokoh agama dan masyarakat, jangan kelompok preman yang sering diperhatikan, sama halnya dengan memelihara harimau. Seperti melakukan salat Jumat

Pada perusahaan, Humas Chevron bertugas untuk membina kedekatan dengan masyarakat, melalui *community relation*. Namun, berdasarkan pengamatan, membina hubungan dengan masyarakat jarang dilakukan. Keseharian mereka hanya disibukkan dengan menjawab email dan rapat internal. Ketika masyarakat, wartawan, dan polisi datang, sering tidak dilayani, bahkan saling tunjuk untuk menghadapinya. Sekali atau dua kali dalam setahun berkomunikasi dengan tukang ojek, dan kegiatan mancing bersama masyarakat tertentu, mengikuti tarawih keliling dan pengajian sudah dianggap sebagai komunikasi dan hubungan dengan masyarakat yang terjalin dengan baik (wawancara dengan At 29 Februari 2010). Komunikasi setiap hari, sesuai dengan keinginan masyarakat, menjadi hambatan bagi Humas Chevron dengan alasan mempunyai keluarga dan personel terbatas. (wawancara dengan Hi dan Uf 26 Januari 2010). Selain itu, ada prasangka buruk dari perusahaan: apabila sering melakukan silaturahmi dengan masyarakat, permintaan bantuan bertambah banyak dan menambah pekerjaan (catatan lapangan).

Akibat konflik itu, aktivitas perusahaan terganggu. (wawancara dengan Ia dan Hi 4 Maret 2010; Kaur Pulbaket 28 Februari 2010),

1. Program CD menjadi tidak fokus terhadap tiga pilarnya.
2. Menambah pekerjaan dan mengganggu aktivitas perusahaan, terutama apabila terjadi unjuk rasa karyawan tidak bisa bekerja, sementara Chevron tetap harus membayarnya.
3. Produktivitas akan menurun karena karyawan tidak dapat mengoperasikan alat.
4. Adanya ketidakpercayaan terhadap perusahaan.
5. Tidak adanya ketenangan dalam berusaha.
6. Sebagian aktivitas masyarakat terganggu, sehingga mereka tidak bisa bertani dan pendapatan akan berkurang.
7. Para sopir angkutan tidak bisa mencari nafkah karena akses jalan tertutup.

---

besama, pengajian, dan aktif di masjid penduduk. Apabila sudah dekat, tidak mungkin masih konflik.

8. Menimbulkan ketidakteraturan dan ketidakamanan.
9. Citra pemerintah jelek di mata masyarakat karena tidak bisa menyejahterakan masyarakat
10. Citra Polisi jelek karena tidak bisa menyelesaikan permasalahan atau konflik.
11. Tidak ada keharmonisan antara perusahaan, masyarakat, pemerintah daerah dan kepolisian
12. Dampak lebih besar akan berpengaruh terhadap masukan listrik kepada PLN.

### 4.3 Penyelesaian Konflik

Konflik yang terjadi antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron dalam bentuk tuntutan masyarakat baik melalui proposal maupun unjuk rasa yang disebabkan oleh ketiadaan perimbangan dan pemerataan antara kompensasi perusahaan yang diberikan—baik dalam program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat maupun penyerapan tenaga kerja—dan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Namun, telah diupayakan penyelesaiannya oleh Perusahaan Chevron, Pemerintah daerah, Polres Garut, dan masyarakat sesuai dengan kewenangan, fungsi, dan tugasnya masing-masing.

#### 4.3.1 Peran Perusahaan Chevron Dalam Menyelesaikan Konflik

Penyelesaian konflik Pasirwangi-Chevron tentang pelaksanaan program *CD* dan penyerapan tenaga kerja telah dilakukan oleh Perusahaan Chevron. Walaupun ada dukungan dan bantuan dari departemen lain, seperti sekuriti, hubungan kemasyarakatan merupakan tugas dan tanggung jawab Departemen *Community Affairs (CA)* atau Humas Chevron. Menurut Pe (wawancara 10 Februari 2010), dalam Humas Chevron ada yang dinamakan *community relation (CR)* untuk melakukan sosialisasi, pertemuan, dan penjelasan serta proses edukasi. Tujuannya adalah agar tercipta kedekatan dengan masyarakat dan mengatasi perbedaan persepsi terutama mengenai program *CD* dan penyerapan tenaga kerja lokal. Selama ini, ada perbedaan pemahaman *CD* di masyarakat: Chevron berorientasi bukan pada persoalan hasil atau besarnya anggaran, melainkan menekankan pada proses pemberdayaan masyarakat.



Selain itu, upaya penyelesaian Konflik menggandeng pemerintah daerah dari tingkat desa sampai kabupaten, untuk merencanakan program *CD* Chevron, yaitu Musbangdes, Musrenbangdes dan Bapeda. Akan tetapi tidak berjalan lama, karena menurut Hi (wawancara 26 Februari 2010), “banyak permintaan di luar fokus area Chevron, di antaranya bangunan gedung dan fasilitas jalan, sehingga Chevron memutuskan perencanaan *CD*, dengan cara menghimpun keinginan dan kebutuhan masyarakat melalui proposal.” Selanjutnya, Chevron menilai proposal masyarakat dan menyampaikan hasilnya kepada masyarakat serta melakukan musyawarah dengan masyarakat bila perlu dengan meminta fasilitasi otoritas Muspika atau kepala desa (wawancara dengan Pe 10 Februari 2010).

Meskipun demikian, setiap proposal yang diajukan oleh masyarakat tidak semuanya dapat dipenuhi bahkan dapat ditolak. Jika tidak masuk dalam tiga fokus area *CD* Chevron atau anggaran tidak tersedia. Sementara itu, berdasarkan hasil pengamatan penulis, ada kisah yang akan diceritakan berikut ini.

Pada hari Selasa tanggal 26 Januari 2010 pukul 09.00 WIB, saya memasuki area Chevron dengan pemeriksaan yang ketat oleh sekuriti meliputi badan dan kendaraan secara fisik. Beberapa saat kemudian, 15 orang memasuki area Chevron tanpa ada pemeriksaan yang ketat seperti pada diri saya. Saya berkenalan dengan salah satu kelompok dari mereka. Oy menceritakan bahwa maksud kedatangannya adalah menemui Humas Chevron, untuk menindaklanjuti proposal perbaikan drainase Desa Karya Mekar Pasirwangi yang sudah 4 bulan lalu diajukan, beberapa bulan lalu ada petugas departemen perawatan Chevron melakukan pengukuran, akan tetapi sampai sekarang belum dikerjakan.

Kemudian, pukul 11.00 Kades Karyamekar tiba di Chevron dan bersama-sama masyarakat melakukan pertemuan dengan manajemen Chevron yang diwakili Hi (PGPA Chevron) dengan agenda perbaikan drainase jalan, tepatnya Desa Karya Mekar. Pada pertemuan tersebut, dibicarakan pihak Chevron pernah melakukan pengukuran, akan tetapi dilarang masyarakat. Sedangkan alasan masyarakat bahwa pekerjaan tersebut bisa dikerjakan oleh masyarakat tanpa harus melibatkan departemen perawatan. Intinya

masyarakat menginginkan perbaikan jalan tersebut menggunakan tangan masyarakat Desa Karya Mekar, sedangkan dana dibantu pihak Chevron. Akhirnya, tidak ada kesepakatan, namun manajemen Chevron menyarankan bahwa perbaikan jalan tersebut nilainya lebih dari 10 juta rupiah, sehingga kalau masyarakat yang akan mengerjakan, harus melalui proses tender terlebih dahulu, yang sebelumnya harus dibentuk panitia kecil. Selanjutnya, masyarakat menerima saran tersebut dan kembali ke tempat mereka masing masing.

Sehari setelah itu, masyarakat menyerahkan susunan panitia kecil yang disarankan Chevron. Kemudian, satu bulan berikutnya, masyarakat yang diwakili Ag mendatangi Chevron untuk menanyakan perkembangan mengenai pembangunan tersebut. Setiba di sana manajemen Chevron saling tunjuk, untuk menghadapi masyarakat. padahal pada saat itu ada dua orang manajemen Chevron di tempat. Akan tetapi, Hi yang pada saat pertemuan sebagai perwakilan, sedang tidak berada di tempat. Akhirnya seseorang sebagai *out sourcing CA* Chevron yang menghadapinya. Selanjutnya, 6 Maret 2010 ada pemberitahuan aksi unjuk rasa dari masyarakat dan baru ada reaksi dari manajemen Chevron. Pada saat itu, Uf mendatangi. Ketua RW di tempat tinggalnya untuk membicarakan tindak lanjut pembangunan (Catatan lapangan).

Hal itu menjelaskan bahwa penyelesaian dilakukan selama ini, apabila ada reaksi dari masyarakat terlebih dahulu. Artinya, tidak ada upaya dari manajemen Chevron untuk memberitahukan kemajuan proposal dari masyarakat dan melakukan pendekatan terlebih dahulu sehingga konflik berkembang menjadi terbuka.

Permasalahan tenaga kerja terkait dengan keberadaan kontraktor di lingkungan Chevron sehingga mereka juga dilibatkan dalam penyelesaian konflik. Sebenarnya dalam masalah tenaga kerja, Chevron telah mengembangkan usaha kecil dan menengah (*LBD*) yang tujuannya untuk menyerap tenaga kerja lokal. Akan tetapi, usaha itu juga tidak dapat mencegah tuntutan warga untuk bekerja di

perusahaan. Maka dari itu, Pe (wawancara 10 Februari 2010) menjelaskan penyelesaiannya dengan cara.

Rekrutmen tenaga kerja dan *business opportunity*. Untuk tenaga kerja, manajemen CGI mengeluarkan anjuran kepada para kontraktor supaya menggunakan tenaga kerja lokal. Jika ada pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja *non-skill*. Selain itu, CA memfasilitasi dan berkoordinasi dengan pihak pemerintah (Dinsosnakertrans, Muspika, dan Apdesi) untuk mensosialisasikan kebutuhan tenaga kerja lokal. Cara ini, diharapkan informasi kebutuhan tenaga kerja lokal bisa samapai ke masyarakat dengan akurat sehingga tidak timbul "*miss informasi*" dan dapat meminimalisir tindakan-tindakan negatif. Sedangkan *bussiness opportunity*, melalui Departemen LBD, membuat program pembinaan pengusaha lokal Pasirwangi. Harapannya, tumbuhnya pengusaha lokal yang bisa bersaing di lingkungan CGI maupun di luar (wawancara 10 Februari 2010).

Lebih lanjut, Uf (wawancara 6 Maret 2010) menjelaskan, "saran kepada para kontraktor Chevron, biasanya pada rapat internal (*kick-of*). Namun, bukan dalam bentuk intervensi, hanya anjuran dan otoritas berada pada perusahaan yang bersangkutan." Itu tertera dalam surat Chevron No.CGI/092-09/CA tanggal 15 September 2009 kepada Camat Pasirwangi tentang kerja sama seleksi tenaga kerja untuk kegiatan pengeboran/*drilling* 2009, sebagaimana pernah dilakukan pada 2007.

Selain itu, dilibatkan juga Dinsosnakertras, Muspika Pasirwangi, dan tokoh masyarakat untuk merekrut 124 orang tenaga kerja. Dengan kategori: *skill*, *semi skill*, dan *non-skill*. Persyaratannya adalah (1) surat lamaran kerja bermeterai 6000 rupiah; (2) fotokopi ijazah yang dilegalisasi; (3) surat keterangan catatan kriminal; (4) fotokopi KTP; (5) surat keterangan kesehatan dokter; (6) sertifikat pengalaman kerja; (7) dan persyaratan lain sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

Adapun kegiatan rekrutmen itu meliputi rapat persiapan I; sosialisasi penyampaian dan informasi kebutuhan tenaga kerja, rapat persiapan II; penerimaan pemohon ke desa; penerimaan berkas lamaran dari desa ke kecamatan; rapat teknis pelaksanaan tes dan *screening* persyaratan; undangan peserta tes; tes kemampuan dan wawancara gelombang I; wawancara gelombang II; dan pengumuman hasil tes. Jadwal tertera dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 2**  
**Jadwal Kegiatan Rekrutmen Kebutuhan Tenaga Kerja**  
**Drilling Program CGI Darajat 2009**

No	Tanggal	Kegiatan	Pelaksana Kegiatan	Tempat
1	11/09/2009	Rapat Persiapan I	Muspika dan CGI	CGI
2	14/09/2009	Sosialisasi dan penyampaian informasi kebutuhan tenaga kerja	Muspika dan CGI	Kecamatan
3	15,16 dan 17/09/2009	Sosialisasi di tingkat desa	Aparat Desa	12 Desa
4	18/09/2009	Rapat Persiapan II	Muspika dan CGI	Kecamatan
5	15 sampai 23/09/2009	Penerimaan berkas dari pemohon ke desa	Kepala Desa	12 Desa
6	24 sampai 25/09/2009	Penerimaan berkas dari desa ke kecamatan	Panitia	Kecamatan
7	25/09/2009	Rapat teknis pelaksanaan tes dan <i>screening</i> persayarata	Muspika dan CGI dan Dinsosnakertrans	Kecamatan
8	25/09/2009	Undangan peserta tes	Kepala Desa dan panitia	Kecamatan
9	28/09/2009	Tes kemampuan dan wawancara gelombang I	Dinsosnakertrans dan Panitia	Desa Padasuak
10	29/09/2009	wawancara gelombang II	Dinsosnakertrans dan Panitia	Desa Padasuka
10	29/09/2009	Pengumuman hasil tes	Dinsosnakertrans dan Panitia	Kecamatan dan desa

Sumber data: Kecamatan Pasirwangi 2009

Sementara itu, perincian kebutuhan karyawan meliputi perusahaan; posisi; kategori, jumlah dan persyaratan, berikut ini.

**Tabel 3**  
**Kebutuhan Karyawan Kontraktor *Drilling* 2009-2010**

NO	Perusahaan	Posisi	Kategori	Jml	Persyaratan
1	PT.HARCO	Roustabout	Non Skill	10	Pria, SMA, max 35 th, lulus medical check up
		Water Pum Operator	Non Skill	6	Pria, SMA, max 35 th, lulus medical check up
		Welder	Skill	3	Ditambah memiliki sertifikat welder dan migas (berlaku)
		Fropklit Operator	Skill	1	Ditambah memiliki sertifikat welder dan migas (berlaku)
		Driver	Semi Skill	15	Pria, SMA, max 35 th, lulus medical check up, SIM A
2	PT. BPP	Roustabout	Non Skill	20	SMP/SMA, pengalaman 1 Th (Geothermal), max 40 th
3	PT. ISS	Lunnndry Boy	Non Skill	2	Pria
		Room Boy	Non Skill	2	Minimal SMP
		Kitchen	Non Skill	2	20 s/d 30 th
		Steward	Non Skill	3	Tinggi Badan 160 cm
		Site Boy	Non Skill	2	tidak berkumis
		Mess Boy	Non Skill	3	tidak memiliki penyakit kuli dan kulit bersih
		Janitor	Non Skill	2	dan lulus medical check up
4	PT.CHASS	Kenek Trailer	Non Skill	4	SMP, pengalaman 1 Th (Geothermal), max 30 th
5	PT. WEM	Welder	Skill	3	Spesifikasi certificate Minerbapabum dan 6 G
		Fitter	Semi Skill	3	Spesifikasi certificate Minerbapabum dan 6 G
		Helper	Semi Skill	3	Pria, SMP, 20 s/d 40 th, lulus medical check up
6	PT. KHARISMA	Helper Trailler	Semi Skill	6	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Help Dump Truck	Semi Skill	6	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Helper Vakum Truck	Semi Skill	3	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Helper Fuel Truck	Semi Skill	1	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Assistance Mekanik	Semi Skill	1	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Helper Boom Truck	Semi Skill	3	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Boom Truck Operator	Skill	3	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Forklift Operator	Skill	3	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Bobcar operator	Skill	3	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Dump Truck Operator	Skill	6	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Trailer Driver Hino	Skill	3	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Excavator Operator	Skill	2	SMP, Pengalaman Geothermal Min 3 th, 20 s/d 45 th
		Jumlah		124	

Sumber data: Dinsosnakertrans 2009

Dari 124 lapangan kerja yang tersedia, jumlah pendaftar warga Pasirwangi sekitar 500 orang (wawancara Staf Dinsosnakertrans 5 Maret 2010). Lebih lanjut dijelaskan, merujuk ke pengalaman 2007 dari peserta yang mengikuti seleksi, hasil seleksi menunjukkan di bawah kriteria. Pada 2009 ini, pada saat

*Universitas Indonesia*

sosialisasi, disampaikan kepada peserta bahwa pelaksanaan seleksi hanya akan diperingkatkan berdasarkan kuota. Artinya, peserta yang namanya dicantumkan tidak berarti dinyatakan lulus dan hanya untuk memenuhi kuota, penentuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengguna. Penjelasan itu diulangi pada saat peserta mengikuti seleksi, guna mencegah persepsi berbeda dan permasalahan baru. Hasilnya, dari 400 orang, yang memenuhi kriteria hanya 10 persen (40 orang) dan sebagian besar berasal dari pekerjaan kategori *non-skill*.

Mengacu ke data yang diperoleh dari Dinsosnakertrans (2009), pengumuman hasil seleksi mencantumkan nama peserta seleksi sesuai dengan peringkat, bahkan ditambah cadangan dengan jumlah yang bervariasi berdasarkan jumlah permintaan perusahaan bersangkutan. Secara umum persyaratan bagi pekerjaan *skill* dan *semi skill* tidak dipenuhi oleh calon, seperti pekerjaan *driver* tidak memiliki SIM dan *welder* tidak memiliki sertifikat. Meskipun demikian, perusahaan pengguna akan mempekerjakan mereka setelah lulus dalam ujian kemampuan dan keterampilan. Walaupun dalam konteks persyaratan mereka tidak cocok, jika dinyatakan mampu, mereka akan bekerja. Dan jika terjadi sebaliknya, mereka dinyatakan tidak lulus.

Akibatnya, timbul kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Individu atau kelompok tertentu menuntut keadilan untuk mempertahankan kepentingan yang lebih sempit. Sebagaimana pernyataan Oy dan Ae (wawancara 4 Maret 2010), "seharusnya dalam penerimaan tenaga kerja Chevron harus mendahulukan dari Desa Karya Mekar." Hal yang sama juga dikemukakan oleh MT (wawancara 5 Maret 2010) "Desa Padaawas juga berhak bekerja di Chevron, jadi pihak Chevron harus adil." Selanjutnya, AJ mengemukakan (wawancara 26 Februari 2010), "berapa orang dari Desa Sirnajaya yang sudah bekerja di Chevron sekarang."

Sementara itu, penyelesaian unjuk rasa dilakukan oleh Chevron. Menurut Uf (wawancara 5 Februari 2010),

Setelah ada pemberitahuan aksi unjuk rasa dari masyarakat kepada Kepala Sekuriti, kemudian diinformasikan kepada Manager Asset dan Manager

PGPA (CA) Chevron baik melalui email maupun secara lisan. Selanjutnya, CA melakukan pendekatan kepada orang-orang yang dianggap berpengaruh atau tokoh masyarakat untuk mengadakan negosiasi agar tuntutan masyarakat tidak dilakukan dengan cara unjuk rasa melainkan dengan cara dialog dan pertemuan.

Selain itu, Uf menjelaskan (wawancara 10 Februari 2010), “CA bersama kepala Sekuriti berkoordinasi dengan pihak kepolisian. Dalam hal ini adalah Polsek Pasirwangi maupun Polres Garut berkaitan dengan kepastian aksi unjuk rasa dan berkoordinasi dengan unsur muspika atau muspida.”

Apabila aksi unjuk rasa terjadi, Polsek Pasirwangi dibantu oleh Polres Garut akan menurunkan personelnya untuk mengawal dan mengamankan serta melakukan negosiasi untuk diadakan pertemuan. Walaupun unjuk rasa dilindungi oleh undang-undang, secara signifikan telah mengganggu ketertiban umum dan aktivitas perusahaan. Sebabnya, unjuk rasa dilakukan di Jalan Raya Pasirwangi yang merupakan satu-satunya akses jalan menuju area Chevron dan lahan pertanian warga. Oleh karena itu, diupayakan aksi unjuk rasa tidak berlangsung lama, dan dapat dilanjutkan dengan dialog atau pertemuan. Selanjutnya, pihak perusahaan menampung aspirasi masyarakat dan kesepakatan akan terjadi apabila tuntutan masyarakat tentang CD dan penyerapan tenaga kerja masih rasional. Jika tidak, pihak perusahaan akan menolaknya (wawancara dengan Uf 10 Februari 2010).

#### **4.3.2 Peran Pemerintah Daerah Dalam Menyelesaikan Konflik**

Berbagai tuntutan terhadap program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat oleh perusahaan, sebelumnya, dilayangkan dalam bentuk proposal yang ditembuskan kepada pemerintah dari tingkat desa sampai kabupaten. Respon terhadap proposal diawali pada tingkat desa, dipimpin oleh kepala desa, berkoordinasi dengan kecamatan, polsek, dan koramil Pasirwangi. koordinasi itu dilakukan jikauntutannya hanya berkisar pada satu desa, atau beberapa desa dalam lingkup Kecamatan Pasirwangi (Muspika). Sementara itu, apabila unjuk rasa meningkat, tingkat kecamatan tidak bisa menyelesaikan, dan tuntutan berasal

dari lebih dari satu kecamatan, Pemkab Garut akan turun menangani dengan berkordinansi dengan Kodim dan Polres, kemudian disebut musyawarah pimpinan daerah (Muspida).

Upaya yang dilakukan pada tingkat kecamatan adalah mempertemukan pihak yang berkonflik, yaitu unsur masyarakat, terutama dengan pimpinan mereka (tokoh, koordinator, LSM, BPD) dan perusahaan. Langkah itu untuk menampung aspirasi masyarakat, menjembatani, dan mencari solusi agar menjaga situasi tetap aman dan kondusif. Sebagaimana telah diupayakan pada Musrenbangdes, Musbangdes dan Bappeda. Akan tetapi, tidak serta-merta semua aspirasi masyarakat akan dipenuhi. Perusahaan mempunyai sistem sendiri, yaitu untuk menentukan suatu keputusan harus ada beberapa prosedur dan persetujuan dari pusat, dalam hal ini Chevron Jakarta dengan jangka waktu yang tidak ditentukan. Walaupun demikian, masyarakat menerima jawaban itu untuk sementara waktu. Mereka berharap bahwa perusahaan memperjuangkan dan mengabulkan tuntutan tersebut (Catatan Lapangan dan wawancara dengan Camat Pasirwangi 3 Maret 2010).

Menunggu waktu yang tidak ditentukan telah membuat masyarakat jenuh sehingga terdorong untuk melakukan tuntutan langsung ke perusahaan melalui aksi unjuk rasa. Tata cara dalam berunjuk rasa mereka patuhi: sebelumnya melayangkan pemberitahuan kepada pihak kepolisian dengan tembusan kepada semua pihak yang berkaitan dalam berkonflik, terutama pemerintah dan perusahaan. Hakikatnya, jalan yang mereka tempuh adalah hak dan sarana untuk menyampaikan pendapat aspirasi di muka umum, tetapi telah mengalami pergeseran ke sebetuk tekanan terhadap perusahaan untuk mengabulkan tuntutannya. Secara otomatis aktivitas perusahaan dan masyarakat sekitar akan terganggu untuk sementara waktu karena satu-satunya akses mereka digunakan sebagai tempat menyampaikan aspirasi. Kendaraan operasional perusahaan dan masyarakat sekitar tidak dapat melewati jalan itu karena ada kekhawatiran terhadap keselamatan karyawan.

Langkah Muspika adalah segera melakukan negosiasi baik dengan masyarakat maupun perusahaan untuk mengadakan mediasi. Tempat yang dipilih,

*Universitas Indonesia*



seperti kantor kecamatan, perusahaan, polsek, dan gedung olah raga. Aspirasi masyarakat disampaikan kepada perusahaan dengan berbagai alasan, argumen, dan fakta. Di pihaknya, perusahaan menanggapi dan menjawab serta membuat keputusan.

#### 4.3.3 Peran Polres Garut Dalam Menyelesaikan Konflik

Setiap ada pemasalahan atau konflik kepentingan antara masyarakat dan perusahaan, tidak ada komunikasi awal antara perusahaan dan Kepolisian. Berdasarkan pengamatan,

Pada hari Selasa tanggal 26 Januari 2010 pukul 11.00 WIB, ketika pertemuan antara Chevron dan masyarakat Karya Mekar. dengan agenda perbaikan drainase jalan tepatnya Desa Karya Mekar. Tampak anggota intelijen Polsek Pasiwangi mengikuti pertemuan itu, sambil mencatat jalannya pertemuan.

Kemudian selama 3 bulan penelitian di Pasirwangi, tidak pernah melihat manajemen Chevron mendatangi Polsek maupun Kecamatan atau kepala desa untuk menyelesaikan permasalahan. Meskipun demikian, setiap hari melihat kepolisian baik dari petugas Polsek Pasirwangi maupun Polres Garut yang berseragam datang untuk berpatroli, bahkan mengawasi pemeriksaan kendaraan yang dilakukan petugas sekuriti. Selain itu, anggota intelijen sering mendatangi perusahaan dan bertemu dengan manajemen Chevron. Akan tetapi permasalahan dengan warga Karyamekar atas tuntutan perbaikan kirmir atau drainase Jalan Raya Pasirwangi sepanjang 30 meter tidak pernah disampaikan atau berdialog untuk penyelesaiannya. Bahkan terkesan mereka tidak peduli atas kedatangannya dan itu merupakan tugas dan kegiatan rutin yang sering dilakukan. Padahal, jika ada permasalahan sejak awal sudah dibicarakan maka tidak akan terjadi seperti sekarang ini (Catatan Lapangan).

Hal tersebut dikuatkan dengan pernyataan Kapolsek Pasirwangi (wawancara 6 Maret 2010), “ susah pak, datang ke Chevron. Paling komunikasi lewat telepon, itupun jika ada unjuk rasa, atau meminta keterlibatan muspika untuk memfasilitasi dengan masyarakat.” Sementara itu, menurut Kabag Binamitra (wawancara 4

Maret 2010), “pemecahan masalah tidak bisa maksimal karena sulitnya bertemu dengan pimpinan Chevron.”

Akan tetapi, Kepolisian tetap membina hubungan baik dengan masyarakat ataupun dengan perusahaan. Kepada masyarakat Polri mengedepankan petugas polmas dan intelijen dengan melibatkan FKPM untuk bersama-sama menjaga keamanan lingkungan, sedangkan ke perusahaan dengan menugasi Unit Patroli yang dipimpin Kanit Patroli untuk membantu pengamanan di Chevron (wawancara dengan Kapolsek Pasirwangi 6 Maret 2010). Lebih lanjut, menurut Kapolsek Pasirwangi (wawancara tanggal 6 Maret 2010), “Alhamdulillah Pak, konflik Pasirwangi-Chevron sampai sekarang, selama saya menjabat, tidak pernah ada tindakan anarkhis yang dilakukan oleh warga saya.”

Sebaliknya, apabila terjadi unjuk rasa, biasanya ada pemberitahuan terlebih dahulu. Selanjutnya, Kapolsek melaporkan kepada Kapolres Garut dan Kasat Intel Garut. Oleh Kapolres laporan akan diteruskan ke Kapolwil Priangan dan Kapolda Jabar. Menurut Kapolres Garut (wawancara 30 Januari 2010), memerintahkan kapolsek sebagai satuan terdekat untuk melakukan deteksi dini guna memastikan keinginan masyarakat dan jumlah massa. Kapolsek Pasirwangi (wawancara 6 Maret 2010) menjelaskan langkahnya.

Setiap unjuk rasa berpotensi anarkhis. Oleh karena itu memfokuskan pendekatan terhadap koordinator lapangan, sedangkan anggota intel dan babinkamtibamas dilibatkan melakukan pendekatan langsung kepada masyarakat. Pertimbangannya adalah setiap unjuk rasa berpotensi anarkhis. Oleh karena itu, perlu memastikan keinginan masyarakat terlebih dahulu terhadap perusahaan dan kekuatan massa yang akan dilibatkan.

Setelah itu, memberikan pemahaman kepada masyarakat agar tidak terpengaruh oleh provokator dan mengupayakan, mengajak masyarakat, serta negosiasi dengan korlap mereka untuk dapat diselesaikan di meja perundingan walaupun unjuk rasa merupakan hak warga negara untuk menyampaikan pendapat di muka umum yang dijamin oleh undang-undang.

Jika bersedia, Kapolsek Pasirwangi akan menghubungi perusahaan untuk memfasilitasi aspirasi masyarakat. Sementara itu, apabila masyarakat tetap akan melakukan aksi unjuk rasa, kapolsek melaporkan kembali perkembangan itu kepada Kapolres Garut, terutama perkiraan jumlah massa yang terlibat dan lokasi unjuk rasa. Apabila jumlah kurang dari lima puluh orang, pelayanan dan pengamanan unjuk rasa melibatkan personel Polsek Pasirwangi, Sat Intelkam, Binamita, Reserse, Pam Obvit dan Satuan Dalmas di bawah kendali Kapolsek. Apabila jumlah massa 50 sampai 200 orang, kendali di bawah kapolres langsung, dan apabila jumlahnya lebih dari 200, Kapolres akan melibatkan Brimobda Jabar.

Kedua, sebelum aksi unjuk rasa, personel yang disebutkan di atas telah ditempatkan di lokasi unjuk rasa. Peralatan yang disiapkan adalah tameng, kamera, dan *handycam*. Tameng digunakan pada saat eskalasi gerakan, tetapi selama ini tidak pernah digunakan. Petugas yang berseragam ditugasi mengawal jalannya penyampaian aspirasi dan mengamankan jalannya unjuk rasa dan membuat dokumentasi aksi unjuk rasa. Sementara itu, yang tidak berseragam yaitu intelijen dan reserse, intelijen disebar berbaur dengan masyarakat untuk mengawasi provokator dan memengaruhi masyarakat agar tidak bertindak anarkhis. Sementara itu, reserse juga disebar dan berbaur dengan masyarakat, dengan tujuan apabila terjadi anarkhi dapat segera mengidentifikasi pelakunya dan melakukan upaya penegakan hukum. Meskipun demikian, selama ini aksi unjuk rasa tidak pernah menjadi anarkhi sehingga tidak pernah dilakukan upaya penegakan hukum.

Ketiga, setelah terjadi unjuk rasa, Polres Garut mengimbau agar ada penyelesaian dan jawaban atas aspirasi masyarakat karena lebih baik masalah diselesaikan di meja perundingan. Menurut Kapolres Garut (wawancara 30 Januari 2010), “apabila eskalasinya tinggi dan tidak bisa diselesaikan pada tingkat kecamatan, saya menghubungi bupati, DPRD, dan *Manager Asset Chevron* untuk ikut sebagai fasilitator dalam penyelesaian konflik ini.” Hasilnya, selama ini konflik yang terjadi tidak pernah mengarah pada anarkhi dan situasi dapat dikatakan kondusif.

Meskipun demikian, perusahaan hanya menunggu reaksi dari Kepolisian dalam penyelesaian ini (wawancara dengan Kapolsek Pasirwangi 5 Maret 2010). Seharusnya, menurut Kaur Pulbaket Polsek Pasirwangi (wawancara 23 Februari 2010), “Chevron juga dari awal mau berkomunikasi dengan pihak kepolisian atau pemerintah daerah setempat sehingga tidak sampai terjadi unjuk rasa yang berlarut-larut ibarat api dalam sekam.” Jadi setiap ada permasalahan yang muncul, baru perusahaan menyelesaikannya tanpa melihat akar permasalahannya. Selain itu, Kapolsek Pasirwangi (wawancara tanggal 5 Maret 2010) pernah menyarankan agar, “Chevron terbuka masalah dana *CD* sehingga dapat di antisipasi lebih awal. Akan tetapi, tidak pernah ada jawaban sampai sekarang.”



## BAB 5

### ANALISIS PENYEBAB DAN PENYELESAIAN KONFLIK

Permasalahan utama Perusahaan Chevron di kawasan Dajarat Garut adalah pemberdayaan dan penyerapan tenaga kerja masyarakat Pasirwangi. Hal itu menimbulkan konflik antara masyarakat Pasirwangi dan Perusahaan Chevron (selanjutnya disingkat Konflik Pasirwangi-Chevron). Konflik berawal dari ketidakpuasan warga akan program pemberdayaan masyarakat dan penyerapan tenaga kerja lokal yang dilakukan oleh Chevron. Ada sebagian masyarakat yang menganggap program *CD* belum dirasakan oleh warga sekitar. Sementara itu, dalam permasalahan tenaga kerja dianggap tidak ada pemerataan dan prioritas bagi daerah terdekat. Maka, Konflik sudah berlangsung lama dan belum ada penyelesaian sampai akar permasalahan.

Untuk lebih jelasnya, penulis ini akan menguraikan penyebab konflik Pasirwangi-Chevron yang berkepanjangan dan cara terbaik untuk menyelesaikannya. Teori yang akan digunakan, yaitu teori SCP, CPED, penyebab konflik, *fixing broken windows*, dan fungsionalisme struktural yang dikaitkan dengan konsep manajemen sekuriti dan beberapa konsep yang relevan dengan permasalahan penelitian.

#### 5.1 Analisis Penyebab Konflik Pasirwangi-Chevron

Untuk menyelesaikan konflik, tindakan utama adalah mencari akar permasalahan atau penyebabnya. Sebagaimana dikemukakan Ronny Nitibaskara (2001, hlm. 213), "...mencegah terjadinya konflik adalah mengidentifikasi apa yang menjadi akar konflik (*underlying causes conflict*).” Maka dari itu, penulis ini akan menjelaskan faktor penyebab konflik yang dikaitkan dengan penyelesaian yang dilakukan selama ini oleh Perusahaan Chevron, pemerintah daerah, dan Polri.

Konflik Pasirwangi-Chevron tidak lahir begitu saja dan sudah berkepanjangan, pasti ada faktor penyebabnya. Faktor itu merupakan akar

permasalahan yang selama ini belum dapat diungkap sehingga konflik berlangsung lama dan berkepanjangan. Meskipun pengungkapan faktor penyebab konflik akan menimbulkan perasaan tidak enak pada semua pihak yang terlibat, untuk mencari solusi yang jitu, perlu diungkap kebenarannya sebelum konflik berkembang menjadi anarki dan mengarah ke tindak kriminal.

### 5.1.1 Permasalahan Pelaksanaan Program *Community Development*

Pembangunan dan pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu aspek terpenting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi telah dilakukan oleh pemerintah, khususnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang tidak terlepas dari kebutuhan dasar manusia, di antaranya pendidikan, kesehatan, sarana dan prasarana, serta kesempatan untuk berusaha. Seiring dengan peningkatan laju perkembangan penduduk, kebutuhan masyarakat semakin meningkat, mendesak untuk mempunyai daya saing tinggi, namun pemerintah mengalami keterbatasan untuk memenuhinya.

Oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat mengharapkan keterlibatan perusahaan swasta untuk tidak hanya berorientasi pada pemerolehan keuntungan, tetapi juga melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan untuk membantu pembangunan yang menyejahterakan masyarakat. Sama halnya Pemerintah Kabupaten Garut yang mengharapkan Perusahaan Chevron dapat membantu program pembangunan pemerintah dan melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan warga sekitar guna mewujudkan kesejahteraan, pertumbuhan ekonomi, dan penyerapan tenaga kerja. Hal itu juga diharapkan oleh masyarakat Pasirwangi untuk menciptakan iklim saling menguntungkan dan bergantung. Kendati demikian, harapan tidak selalu sesuai dengan kenyataan, harapan yang tinggi berubah menjadi kebergantungan yang berakibat tuntutan masyarakat Pasirwangi terhadap Perusahaan Chevron untuk melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka.

Sebagaimana dinyatakan oleh Simon Fisher dkk (2001) dalam teorinya, salah satu penyebab konflik adalah kebutuhan manusia. Teori itu menjelaskan

bahwa akar konflik adalah kebutuhan dasar manusia yang meliputi fisik, mental, dan sosial, yang tidak terpenuhi atau dihalangi. Program *CD* Chevron meliputi pendidikan, kesehatan, usaha dan pengembangan usaha kecil dan menengah, serta pembangunan sarana prasarana. Dengan kata lain, memenuhi kebutuhan dasar masyarakat Pasirwangi. Sementara itu, Chevron mengalami keterbatasan anggaran dalam melaksanakan program *CD* yang tidak sebanding dengan permintaan dan keinginan masyarakat. Akibatnya, ada seleksi prioritas. Hal itu menyebabkan sebagian masyarakat Pasirwangi, terutama delapan desa, yaitu desa Karya Mekar, Padaawas, Padasuka, Padaasih, Talaga, Padamukti, Barusari, dan Pasirwangi, merasa kebutuhannya tidak terpenuhi dan dihalangi oleh Perusahaan Chevron.

Program *CD* dari tahun ke tahun cenderung bersifat statis. Walaupun ada peningkatan, jumlahnya tidak besar. Menurut Hadiman (2008, hlm. 32), “kebutuhan primer meningkat dari waktu ke waktu dipengaruhi oleh lingkungan, tingkat kehidupan dan teknologi.” Sama halnya dengan kebutuhan masyarakat Pasirwangi dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sementara itu, peningkatan jumlah penduduk di Pasirwangi setiap tahun bergerak sejajar dengan penambahan jumlah pengangguran. Selain itu, rendahnya sumber daya manusia membuat warga mempunyai nilai-nilai kejujuran rendah untuk memperoleh sesuatu dan tidak memiliki kemampuan untuk bersaing dalam memenuhi kebutuhan hidup. Akibatnya, segala sesuatu ingin diperoleh dengan cepat dan mudah, harapan mereka hanya tertuju kepada Perusahaan Chevron. Alhasil, timbul perselisihan antara warga dan perusahaan Chevron karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi atau dihalangi.

Perselisihan terjadi pada umumnya karena tidak ada keseimbangan atau pemerataan pelaksanaan program *CD*. Program *CD* yang dilaksanakan begitu luas, tidak hanya bagi masyarakat Pasirwangi, melainkan juga warga seluruh Kabupaten Garut. Bahkan, bantuan bencana alam untuk tsunami Aceh masuk ke dalam program *CD* demi kepentingan politis perusahaan. Hal itu menimbulkan rasa ketidakadilan pada masyarakat Pasirwangi yang jauh lebih membutuhkan program *CD*. Selain itu, perselisihan terjadi karena tidak ada transparansi

mengenai besarnya dana *CD* dari Perusahaan Chevron. Oleh karena itu, muncul keinginan masyarakat sekitar yang berlebihan. Maka dari itu, perlu pemahaman yang jelas tentang ruang lingkup *CD* dan transparansi dalam alokasi dana bagi setiap wilayah.

Program *CD* yang seharusnya menjadi solusi untuk menciptakan keamanan di lingkungan perusahaan, justru menjadi objek perselisihan. Arthur Dunham, dalam penelitian Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien (2007, hlm. 15), menyatakan bahwa masyarakat perlu diberdayakan berdasarkan program menurut skala prioritas, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pelaksanaan program didahulukan bagi masyarakat dengan skala prioritas tinggi. Sementara itu, K. Sale dalam Ife dan Tesoriero (2008, hlm. 471) berpendapat bahwa pemberdayaan masyarakat lebih baik dilaksanakan sesuai dengan “bioregionalisme”<sup>12</sup>. Lebih lanjut, mereka menjelaskan bahwa gerakan itu mendukung pemusatan pada ekologi lokal yang dapat menciptakan praktik lingkungan, pola hidup, interaksi sosial, dan aktivitas ekonomi yang sehat bercirikan lokal, mandiri, dan berkelanjutan. Hal itu menunjukkan bahwa pelaksanaan program *CD* Perusahaan Chevron seharusnya melihat skala prioritas bukan berdasarkan kepentingan politis. Kepentingan masyarakat lokal di sekitar tempat perusahaan melakukan aktivitas seharusnya diprioritaskan berdasarkan potensi gangguan keamanan dan karakteristik lingkungan sekitar. Selanjutnya, apabila sudah tercipta lingkungan yang sehat pada masyarakat lokal, pengembangan dapat diteruskan menembus batas-batas lokal ke tingkat masyarakat global atau sebagai bentuk kedermawanan perusahaan yang disebut dengan *corporate social responsibility (CSR)*.

Sementara itu, transparansi merupakan aspek penting untuk menjaga ketenangan berusaha dan ketenteraman bekerja. Sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila, pengusaha dengan pemangku kepentingan lain harus bersama-sama mempunyai sikap sosial yang mencerminkan keterbukaan (Simanjuntak 2009b). Sementara itu, Muhammad (2009) menjelaskan “esensi transparansi menjangkau tataran yang lebih luas dari hanya sekadar keterbukaan.

---

<sup>12</sup> *Bioregionalisme* adalah suatu gerakan yang melihat lingkungan lokal sebagai basis primer untuk pengembangan masyarakat. Masyarakat lokal yang dimaksud di sini adalah masyarakat pribumi, dan dalam penelitian ini masyarakat Pasirwangi.



Transparansi menjangkau hingga proses suatu keputusan diambil, informasi dan data yang mendukungnya, hasil serta biaya yang dikeluarkan.” Apabila dikaitkan dengan konsepsi manajemen sekuriti, menurut Sheryl Strauss dalam Hadiman (2008) mencegah kerugian dari sebab apa pun. Maka, transparansi bertujuan untuk mencegah prasangka, memitigasi risiko, serta memulihkan kepercayaan masyarakat Pasirwangi, dalam dunia usaha ketidakterbukaan akan menyebabkan risiko dan biaya yang lebih tinggi, sehingga kerugian yang ditimbulkan akan lebih besar. Penjelasan itu dikuatkan dengan maraknya berbagai aksi unjuk rasa masyarakat Pasirwangi sejak 2005.

### 5.1.2 Permasalahan Tenaga Kerja Lokal

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (UUD 1945). Bekerja menjadi kebutuhan yang mendasar bagi setiap orang, apabila terhalangi atau tidak terpenuhi, dapat menyebabkan konflik sebagaimana dikemukakan oleh Simon Fisher di atas. Harapan yang tinggi akan suatu pekerjaan menyebabkan kebergantungan, perbedaan tujuan, dan sasaran prioritas yang ingin dicapai menyebabkan disfungsi dalam kehidupan masyarakat.

H.L. Tosi, J.R. Rizzo, dan S. J. Carrol yang dikutip oleh Wahyudi (2008, hlm. 41) mengemukakan tiga kategori penyebab konflik, yaitu (1) *individual characteristics*; (2) *situational conditions*; dan (3) *organizations structures*<sup>13</sup>. Karakteristik individu yang diwujudkan dalam perbedaan sikap menilai kebijakan dari perusahaan terkait LBD dan perekrutan tenaga kerja lokal dengan persyaratan dan kriteria yang ditentukan perusahaan dianggap telah menghambat masyarakat untuk memperoleh kesempatan bekerja. Karena sumber daya manusia rendah, tidak ditunjang dengan pendidikan, kemampuan dan kemahiran yang memadai, serta terjadi persaingan dalam memanfaatkan sumber daya, yakni lapangan pekerjaan. Sementara itu, perusahaan mempunyai keterbatasan dana, sumber

<sup>13</sup> (1) karakteristik individu, meliputi perbedaan individu dalam hal nilai-nilai, sikap, kebutuhan dan kepribadian, persepsi atau pendapat; (2) Situasi kerja terdiri atas: saling kebergantungan, perbedaan status, kegagalan komunikasi, keabutan bidang tugas; (3) struktur organisasi yaitu spesialisasi pekerjaan, kebergantungan dalam tugas, perbedaan tujuan, pengaruh kekuasaan, perbedaan kriteria dalam sistem pengkajian.

informasi, personel dan sumber lain sehingga *LBD* dan perekrutan tenaga kerja berdasar pada kelayakan dan kriteria bukan berdasar pada jatah atau kuota perdesa. Hal itu dapat menimbulkan perasaan iri hati, kecemburuan sosial, dan ketidakadilan.

Situasi kerja menciptakan hubungan saling kebergantunan untuk menjalin kerja sama. Perekrutan tenaga kerja sebagai karyawan Chevron dilakukan secara terpusat di Jakarta, maka Chevron disarankan untuk merekrut tenaga kerja lokal dengan melibatkan unsur Muspika dan Dinsosnakertrans Pemkab Garut. Namun, seiring dengan seleksi, kerja sama tidak dilakukan secara sinergis, perusahaan telah melemparkan tanggung jawab kepada pemerintah sehingga penyampaian informasi tidak sampai kepada masyarakat, bahasa yang digunakan tidak dimengerti atau tidak dapat dicerna, dan ada kekaburan peran dari setiap pihak yang terlibat.

Pada intinya ada kegagalan komunikasi dengan masyarakat dalam proses perekrutan. Selain itu, konflik terjadi karena tidak ada kecocokan antara harapan masyarakat dan disposisi perusahaan yang memaksa masyarakat untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, timbul rasa tidak senang ketika masyarakat harus menyesuaikan, sementara setiap individu dalam masyarakat memerlukan pekerjaan itu untuk menghidupi diri dan keluarganya. Keadaan itu menimbulkan perilaku warga yang dapat mengganggu ketenangan berusaha dan ketenteraman bekerja, seperti mengajukan tuntutan irasional bahwa perekrutan tenaga kerja harus memenuhi konsepsi keadilan dan pemerataan, harus berdasarkan kuota dan daerah yang terdekat.

Sementara itu, dari sudut pandang struktur organisasi, spesialisasi pekerjaan diperlukan untuk keberlangsungan perusahaan dan meningkatkan produktivitas. Pekerjaan *skill*, *semiskill*, dan *nonskill* mempunyai kriteria masing masing sehingga masyarakat sekitar hanya mampu bersaing dalam kategori pekerjaan *nonskill*, sedangkan kategori lain hanya diisi oleh orang berpengalaman atau orang yang mempunyai kemampuan dan keterampilan. Selain itu, dalam proyek migas, keselamatan kerja adalah prioritas pertama sehingga untuk mencegah kecelakaan kerja, orang yang ditempatkan harus sesuai dengan

spesialisasinya. Semua itu menyebabkan konflik, masyarakat memandang itu sebagai bentuk diskriminasi kepada pribumi yang hanya dijadikan sebagai kuli atau buruh di negerinya sendiri.

### 5.1.3 Kerenggangan Hubungan dengan Masyarakat

Menurut teori Simon Fisher dkk (2001), yaitu teori hubungan masyarakat, konflik disebabkan oleh polarisasi yang terus terjadi, ketidakpercayaan, di antara kelompok yang berbeda dalam satu masyarakat. Konflik Pasirwangi-Chevron terjadi karena tidak terjalin hubungan kedekatan antara mereka. Akibatnya, masyarakat terpolarisasi dengan keadaan perusahaan sebagai orang asing yang mengambil kekayaan di wilayahnya. Lalu-lalang kendaraan milik Chevron dengan kaca tertutup membuat kesan eksklusif di mata masyarakat, terlihat jurang pemisah antara si kaya dan si miskin. Kesulitan menemui pejabat manajemen Chevron, terutama bagian kemasyarakatan disebabkan oleh kesibukan menjawab email dari pimpinan, rapat internal sebagai pertanggungjawaban atas tugas sehingga mereka melupakan bahwa masyarakat sekitar penting sebagai salah satu faktor untuk memperlancar tugas. Akibatnya, ada kesan ketertutupan dan tidak mau bekerja sama. Prasangka buruk mereka tentang masyarakat: jika terlalu banyak berkomunikasi dan bersilaturahmi, semakin banyak keinginan dan kebutuhan masyarakat yang disampaikan. Mengajak mancing kelompok masyarakat tertentu, mengikuti kegiatan agama seperti tarawih keliling sudah dianggap menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat.

Semua aspek itu membuat semakin jauh rentang hubungan dengan masyarakat. Dalam pandangan konflik simbolik, tanpa disadari mereka telah menciptakan batas-batas sosial (Suparlan 2005, hlm. 51), hubungan antara mereka dipertegas dengan adanya stereotipe berbagai kepentingan masyarakat. Dengan kata lain, hubungan mereka hanya dibatasi oleh isu program pemberdayaan masyarakat dan isu tenaga kerja sehingga sikap itu terbentuk dalam memori masyarakat. Menurut Suparlan (2005, 51) "...sebuah desa pada umumnya dihuni oleh warga secara langsung atau tidak langsung yang berada pada hubungan satu sama lainnya dalam jaringan kekerabatan dan sosial." Maka, apabila terjadi sesuatu pada salah satu warganya, timbul solidaritas pada seluruh

warga. Akhirnya, prasangka itu tumbuh dan berkembang di masyarakat Pasirwangi.

Isu pengembangan masyarakat dan tenaga kerja sangat mudah diaktifkan karena ketiadaan hubungan kedekatan dengan masyarakat. Itu menjadi landasan dan celah bagi kelompok tertentu untuk menuntut perusahaan. Sikap solidier, sebagai ciri masyarakat perdesaan, akan mendukung dan membiarkan mereka walaupun ada sedikit gangguan terhadap kepentingan mereka. Terutama tuntutan yang diajukan oleh kelompok pemuda yang tidak mempunyai pekerjaan, yang mendapat simpati dari tokoh pemuda, agama, masyarakat, dan aktor di lapangan.

#### **5.1.4 Pengaruh Pemimpin Informal**

Salah satu faktor penyebab konflik Pasirwangi-Chevron adalah peran pemimpin atau aktor di lapangan. Menurut Nitibaskara (2001, hlm. 214), "... tindakan para aktor di lapangan yang memiliki pengaruh dapat memicu terjadinya konflik." Walaupun faktor lain sudah dapat menyebabkan konflik, tanpa peran aktor di lapangan, konflik tidak akan terjadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin informal di wilayah tersebut terdiri atas preman, tokoh masyarakat, dan tokoh agama yang mempunyai pengaruh di setiap desa. Menurut Tadié (2009, hlm. 280) "secara umum preman sebagai tokoh wilayah tak terhindari." Beberapa konflik yang terjadi sejak 2005 berasal dari peran ambivalen preman di dalam wilayah Pasirwangi dan ketaksaan dalam pengertian pegang kendali. Lebih lanjut ia menjelaskan, "... kepala informal suatu daerah merupakan penguasa, dalam arti tidak hanya diharapkan untuk melibatkan diri dalam wilayah dan mengurusnya, tetapi juga pemimpin, hampir pemilik."

Preman itu mencari anak buah terutama berasal dari kelompok pemuda pengangguran atau semi pengangguran. Keberanian dan kepandaian memengaruhi membuat mereka ditakuti dan disegani, sehingga setiap perkataannya dituruti sebagai pemimpin dan sebagai pelindung mereka. Walaupun kepentingan tersirat adalah untuk keuntungan pribadi, itu tertutupi dengan keberanian turun tangan untuk membela anak buah atau memberikan imbalan sesuatu. Akibatnya, ketika

ada fenomena alam seperti bencana alam, banjir, jalan berlumpur atau rusak, akan dikaitkan dengan isu kepedulian perusahaan pada masyarakat. Selain itu, ketika mereka tidak dapat bekerja, preman akan memimpin mereka, baik secara langsung maupun tidak. Dalam pengertian anak buah yang dianggap mampu mewakili akan maju terlebih dahulu, namun, ketika tidak ada tanggapan, preman itu akan turun tangan.

Hubungan mereka tidak hanya terjalin atas dasar kerja sama untuk memperjuangkan kepentingan anak buahnya terhadap Perusahaan Chevron. Preman itu mengajak anak buahnya untuk menikmati dunia malam, minum bersama di salah satu cafe, dan menjalin loyalitas yang tinggi sehingga terjalin hubungan emosional. Misalnya, walaupun Oy menolak tuduhan telah memengaruhi warga dan memimpin masyarakat untuk menuntut Chevron demi kepentingan pribadi, dalam setiap aksi ada sasaran proyek yang ingin dicapainya. Selain itu, setiap aksi yang dilakukan oleh pengikutnya harus ada legimitasi dari preman itu. Karena kemahiran dan sedikit pengetahuan tentang program pengembangan masyarakat dan tanggung jawab sosial perusahaan, ia dapat meyakinkan kelompoknya sehingga ada kebergantungan pada seorang pemimpin di lapangan. Hal itu terjadi hampir di setiap desa, seperti Desa Padaawas dan Pasirwangi.

Sementara itu, tokoh masyarakat juga mempunyai peran dalam memicu konflik. Mereka dapat memengaruhi warga baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagaimana dikemukakan Us, penokohan yang berlaku di Kecamatan Pasirwangi melihat dari status sosial (orang kaya), menyandang predikat haji, dan loyal kepada warga dalam memberikan donasi materiel. Selain menjadi tokoh masyarakat, mereka menjadi majikan buruh tani, yang mempunyai jiwa pengusaha, artinya segala sesuatu yang dikeluarkan harus mempunyai kontribusi bagi dirinya. Tuntutan atas kerusakan tanaman oleh Haji telah menyudutkan Perusahaan Chevron sebagai pelaku pencemaran akibat kebocoran pipa gas terlepas dari terbukti atau tidak terbukti bersalah. Namun, ketika haji itu menuntut Chevron, dengan mudah ia menggerakkan buruhnya karena mempunyai hubungan langsung buruh-majikan. Di bawah tekanan, Chevron pun mengganti

kerugian dan haji itu memperoleh keuntungan. Dalam pada itu, secara tidak langsung haji itu juga dapat memengaruhi tokoh informal lain yang mendapat kedudukan sebagai aktor intelektual baik menjadi konseptor dalam mengajukan proposal maupun sebagai orator dalam aksi unjuk rasa.

Namun, tidak semua tokoh masyarakat menuntut perusahaan untuk kepentingan pribadi. Ada yang secara murni memperjuangkan kepentingan masyarakat atas tanggung jawab sosial perusahaan terhadap warga sekitar. Oleh karena itu, aksi pemimpin informal itu mendapat legitimasi dari tokoh agama: ketika bergabung, ia mempunyai pengaruh lebih besar daripada pemimpin informal lain. Itulah yang terjadi pada aksi unjuk rasa 4 November 2009 yang melibatkan massa sekitar 600 orang, jumlah terbesar selama ini. Tuntutannya yaitu pemerataan baik dalam program pengembangan masyarakat maupun tenaga kerja, yang selama ini didominasi oleh kelompok preman dan mendapat prioritas dari Perusahaan Chevron.

#### **5.1.5 Kurangnya Kepedulian Perusahaan terhadap Masyarakat**

Jika perusahaan kurang peduli, itu bukan pada program pengembangan masyarakat dan penyerapan tenaga kerja lokal yang telah dilaksanakan dan pemecahan masalah pada saat ada tuntutan dari masyarakat. Namun kepedulian terhadap masyarakat hanya berkisar di penyelesaian tuntutan yang terkait isu *CD* dan tenaga kerja.

Banyak kerangka yang harus dibangun oleh perusahaan Chevron, terutama menciptakan hubungan saling kebergantungan dan menguntungkan dengan masyarakat sekitar. Agar konsepsi manajemen sekuriti untuk mencegah kerugian dari sebab apa pun dan mencegah terjadinya kejahatan, terutama proses dari pengembangan dan pemberdayaan masyarakat itu sendiri, tidak hanya terpaku pada peraturannya saja. Sebagaimana nilai-nilai bisnisnya: *integrity, trust, diversity, ingenuity, patnership* (integritas, kepercayaan, keanekaragaman, kecerdikan, kemitraan), Chevron melindungi manusia dan lingkungan, dan kinerja tinggi (lihat halaman 43). Semua itu seharusnya menjadi kerangka pikir dalam membangun hubungan dengan masyarakat, terutama Departemen *Community*

*Affairs*, atau Humas Chevron dengan melihat potensi, karakteristik sosial dan budaya masyarakat setempat, serta kerja sama dengan pemangku kepentingan yang lain sebagai pertanggungjawaban perusahaan (*corporate accountability*).

Selama ini, Humas Chevron hanya disibukkan dengan tuntutan masyarakat baik dalam bentuk proposal maupun aksi unjuk rasa. Humas Chevron tidak berjalan sesuai dengan pertelaahan tugasnya, salah satunya adalah membangun hubungan komunikasi yang baik dan positif dengan masyarakat atau LSM (lihat halaman 44). Menurut Alexander Gode, yang dikutip oleh Arifin (2006, 26–27), “komunikasi adalah suatu proses yang membuat adanya kebersamaan bagi dua atau lebih yang semula di monopoli oleh satu atau beberapa orang.” Saat ini, komunikasi dengan masyarakat telah dilupakan, komunikasi dilakukan hanya pada saat ada proposal yang tidak disetujui, pertemuan dengan masyarakat, audiensi bersama unsur Muspika. Walaupun Humas Chevron menyangkalnya, komunikasi sering dilakukan terutama untuk sosialisasi masalah geotermal dan kepada komunitas ojek yang mudah terprovokasi.

Akan tetapi, tidak pernah terlihat program, perencanaan, dan pelaksanaan yang dilakukan dalam komunikasi dengan masyarakat sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap warga sekitar (catatan lapangan). Hal itu dirasakan oleh tokoh masyarakat dan tokoh agama yang berkeinginan ada kedekatan secara emosional dengan manajemen Chevron bukan dengan karyawan *out sourcing* Humas Chevron. Mereka berkeyakinan, jika ada hubungan dan komunikasi, masyarakat akan malu sendiri apabila terlalu banyak menuntut dan secara berangsur-angsur menganggap Chevron sebagai bagian dari masyarakat (wawancara dengan Us 23 Februari 2010).

#### **5.1.6 Kurangnya Kepedulian Chevron terhadap Pemangku Kepentingan lain**

Menurut M. Hopkins yang dikutip Sony Sukada (2007, 45), “... semakin kuat hubungan antara pemangku kepentingan, makin besar kemungkinan tujuan perusahaan dapat dicapai.” Saat ini, perusahaan tidak mempedulikan pemerintah daerah, hubungan dibangun hanya ketika ada permasalahan muncul, terutama

permasalahan CD dan perekrutan tenaga kerja, dan pemecahan konflik Pasirwangi-Chevron.

Menurut Post dan Weber Lawrence, dalam Sukada dkk. (2007, hlm. 47) Darajat kedekatan hubungan dengan pemangku kepentingan itu dalam Darajat *inactive dan reactive*.<sup>14</sup> Tidak ada kepedulian perusahaan terhadap pemerintah, jika ada pun, hubungannya hanya bersifat reaktif. Artinya, ketika ada permasalahan dengan masyarakat, perusahaan berusaha menggandeng pemerintah untuk memperoleh legitimasi. Akibatnya, ada krisis hubungan antara keduanya.

Kesulitan aparat pemerintah dalam menghubungi atau mendatangi manajemen Chevron menjadi kendala tersendiri untuk memperbaiki hubungan mereka. Sebagaimana dikemukakan oleh Kepala Dinsosnakertrans Kabupaten Garut (wawancara 5 Maret 2010), telah beberapa kali mendatangi manajemen Chevron baik dirinya secara langsung maupun stafnya, namun pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, alih-alih bertemu dengan manajemen Chevron.

Selain itu, hal yang sama pentingnya adalah tanggung jawab perusahaan kepada pemerintah daerah. Salah satunya tidak ada transparansi mengenai besarnya dana CD. Menurut Sudaka dkk. (2007, hlm. 50) pertanggungjawaban perusahaan bukan hanya kepada pemilik modal, namun perusahaan bertanggung jawab terhadap siapa pun yang terkena operasinya termasuk pemerintah daerah. Lebih lanjut (Sudaka dkk. 2007, hlm. 50) menjelaskan,

Pendukung CSR menginginkan sikap sukarela terhadap pelaksanaannya, sedang pendukung konsep akuntabilitas berkehendak kinerja sosial dan lingkungan perusahaan lebih bersifat wajib "*mandatory*". Berdasar pendirian ini, pendukung konsep akuntabilitas memperjuangkan adanya transparansi maksimum perusahaan dan pemasukan sebanyak-banyaknya

<sup>14</sup> *Inactive*: perusahaan tidak mempedulikan pemangku kepentingan lain; dan *reactive*: hubungan hanya terjadi bila perusahaan merasa terpaksa melakukan dan biasanya dalam suasana defensif



standar kinerja sosial dan lingkungan perusahaan ke dalam regulasi atau peraturan pemerintah.

Selama ini, alasan perusahaan tidak memberitahukan besarnya dana *CD* adalah kekhawatiran akan permasalahan baru (wawancara dengan Yc 5 Maret 2010). Menurut pendapat penulis ini, alasan itu tidak tepat karena menunjukkan ketertutupan dan ketidakpercayaan perusahaan baik terhadap pemerintah daerah maupun kepolisian, dan semakin buruk hubungan keduanya. Tidak mungkin terjalin hubungan harmonis sehingga tidak akan terwujud rasa aman dalam investasi berkelanjutan untuk operasi di masa mendatang bagi Perusahaan Chevron (lihat juga Simanjuntak 2009a; Sukada dkk. 2007).

#### **5.1.7 Lemahnya Koordinasi Antarpemerintah Daerah**

Yang dimaksud koordinasi antarpemerintah daerah adalah masalah yang terjadi selama ini tidak pernah dilaporkan oleh pemerintah daerah di tingkat desa dan kecamatan kepada pemerintah kabupaten. Akibatnya, konflik itu tidak menjadi agenda yang memerlukan penanganan segera di tingkat kabupaten. Itu terlihat dalam “Laporan Kegiatan Pemerintahan, Pembangunan, dan Pembinaan Kemasyarakatan di Kecamatan Pasirwangi 2009”, bidang ketenteraman dan ketertiban umum tidak melaporkan adanya masalah dalam hubungan Chevron dengan warga sekitar: gangguan keamanan dan ketertiban di wilayahnya dinyatakan nihil.

Padahal, Peraturan Bupati Garut No. 439 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Cara Kerja Kecamatan Pola B memuat perincian tugas Camat. Pasal 3, ayat 3, huruf c, menyatakan bahwa tugas camat mengoordinasi kegiatan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, dan Desa, keamanan dan ketertiban umum dan kesejahteraan, membina penyelenggaraan pemerintah desa dan atau kelurahan di wilayah kecamatan. Pemerintah daerah tingkat kecamatan menganggap hal itu merupakan hal yang biasa terjadi dalam satu wilayah (wawancara 26 Februari 2010). Pernyataan hampir sama juga dikemukakan oleh Kepala Dinas Pertambangan dan Energi bahwa wilayah Pasirwangi dalam keadaan aman dan tertib. Akibatnya, penanganan pun terbatas pada saat unjuk

rasa atau atas dasar permintaan perusahaan dan Kapolsek Pasirwangi (Catatan lapangan).

Keadaan itu menunjukkan ketidakpedulian pemerintah daerah terhadap penanganan masalah sosial di wilayahnya untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat. Walaupun terlibat dalam beberapa pemecahan masalah, seperti pengembangan masyarakat dan tenaga kerja, pemerintah daerah hanya bersifat reaktif. Sebagaimana dikemukakan oleh Post dan Weber Lawrens di atas, tindakan karena keterpaksaan atau dalam situasi defensif. Tanpa ada kepedulian dari pemerintah daerah, permasalahan sosial masyarakat tidak dapat diselesaikan, dikuatkan dengan konflik Pasirwangi-Chevron yang masih terjadi sampai saat ini.

Selain itu, koordinasi dengan instansi lain juga tidak berjalan dengan baik dalam penanganan konflik, baik dengan perusahaan maupun kepolisian. Tindakan hanya dilakukan pada saat tuntutan masyarakat muncul di permukaan baik dalam bentuk proposal maupun unjuk rasa. Kurangnya koordinasi antara pemangku kepentingan menunjukkan ketidakpedulian terhadap penanganan masalah sosial di daerah itu. Mengacu kepada teori *fixing broken windows*, pemecahan permasalahan mengharuskan kepedulian dari pemangku kepentingan, dan dilakukan secara sinergis, terutama dalam mencari akar konflik.

#### **5.1.8 Kurangnya Kepedulian Aparat Pemerintah Daerah terhadap Warga Pasirwangi**

Kedatangan investor asing seperti Perusahaan Chevron merupakan angin surga bagi pemerintah daerah, terutama untuk menaikkan pendapatan daerah yang sekarang ini hanya 100 miliar per tahun. Sumber pendapatan itu terdiri dari sumber pendapatan daerah dana bagi hasil, penerimaan pajak bumi dan bangunan (PBB), serta pajak daerah dan distribusi daerah (IMB) yang diatur oleh regulasi, baik peraturan pemerintah daerah maupun undang-undang tentang panas bumi. (Dinas Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Garut 2009 ). Selain itu, perusahaan memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya sehingga dapat membantu keterbatasan pemerintah dalam melaksanakan pembangunan

berkelanjutan, terutama untuk mengurangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan di wilayahnya.

Apabila dikaitkan dengan tanggung jawab sosial perusahaan, Wahyudi (2007) berpendapat bahwa pengakuan terhadap pembangunan berkelanjutan berimplikasi pada tujuan perusahaan, yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pendapat itu hampir sama dengan nilai-nilai bisnis Chevron, yaitu melakukan bisnis secara etis dan tanggung sosial, menghormati hukum, mendukung HAM secara universal, menjaga lingkungan dan memberi manfaat bagi masyarakat. Akan tetapi, Pemkab Garut, dalam memanfaatkan CD Chevron yang merupakan salah satu bagian dari tanggung jawab sosial, memfokuskan pada pembangunan sarana prasarana yang bersifat fisik, seperti bale badminton dan penerangan jalan umum. Sama halnya dengan Kecamatan Pasirwangi yang memfokuskan pada infrastruktur.

Meskipun memenuhi kepentingan masyarakat, pembangunan prasarana tidak memecahkan masalah utama: pengangguran dan kemiskinan. Kepentingan masyarakat Pasirwangi saat ini adalah pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Maka dari itu, pemerintah sebaiknya menaruh kepedulian terhadap pemanfaatan tanggung jawab sosial perusahaan untuk kesejahteraan masyarakat dan menjaga agar pelaksanaannya adil dan berdasar prioritas. Apabila sumber itu dapat diperoleh, tujuan pemerintah daerah untuk menciptakan keamanan dan ketertiban, terutama di lingkungan perusahaan, akan tercapai.

#### **5.1.9 Kurangnya Kepedulian Polri terhadap Warga Pasirwangi**

Polri, khususnya Polres Garut, bertujuan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban dengan cara melakukan penegakan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (lihat Pasal 4 UU No 2 Tahun 2002). Oleh karena itu, hal penting adalah hubungan polisi dengan masyarakat sebagai wujud kepeduliannya. Merujuk pada Komisi Kepresidenan mengenai kejahatan 1996 dalam *In the Challenge of Crime on Free Society*, Radelet (1973, hlm. 22) menjelaskan,

*A community relations program is not a public relations program "to sell the police image" to the people. It is not a set of expedients whose purpose is to tranquilize for a time an angry neighborhood, by for example, suddenly promoting a few Negro officers in the wake of a racial disturbance. It is long-range, full-scale reports to acquaint the police and the community with each other's problem and to simulate action aimed at solving those problem.<sup>15</sup>*

Sementara itu, dalam dalam UU No.2 Tahun 2002 (lihat pasal 15) dinyatakan bahwa Polri berwenang membantu menyelesaikan perselisihan warga yang dapat mengganggu ketertiban umum. Untuk itu, Polres Garut dan jajarannya mempunyai kewajiban meningkatkan hubungan dengan penduduk Pasirwangi untuk memecahkan masalah sosial, termasuk penyelesaian konflik Pasirwangi-Chevron.

Sementara itu, yang dimaksud dengan tidak ada kepedulian Polri terhadap masyarakat adalah tidak ada kegiatan pemolisian dalam menjalin hubungan dengan masyarakat untuk menjamin kesetaraan dan keterbukaan yang harmonis guna menjamin keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah Pasirwangi. Terutama peran petugas Polmas dan Babinkamtibmas sebagai *problem solver* (Reksodiputro 2004b) dalam menyelesaikan konflik di Kawasan Darajat Garut. Petugas Polmas dan FKPM hanya memfokuskan pada permasalahan kriminal, seperti pencurian kecil atau perkelahian, sedangkan konflik Pasirwangi-Chevron tidak menjadi prioritas (wawancara dengan Kapolsek Pasirwangi 5 Maret 2010).

Padaahal, kejadian yang menonjol di Polsek ini adalah aksi unjuk rasa terhadap Chevron (wawancara dengan Kapolsek Pasirwangi 5 Maret 2010; "Intel Dasar Polsek Pasirwangi 2009"). "Alasannya permasalahan CD dan tenaga kerja adalah masalah perut dan hak warga atas kewajiban perusahaan (wawancara

---

<sup>15</sup> Sebuah program *community relation* bukanlah program *public relation* untuk menjual citra kepolisian kepada masyarakat. Bukan pula seperangkat upaya yang bertujuan untuk menenangkan sementara waktu satu lingkungan yang sedang bergejolak, seperti dengan tiba-tiba mempromosikan beberapa petugas berkulit hitam dalam sebuah kekacauan rasial. *Community relation* adalah sebuah upaya penuh dengan jangkauan panjang untuk menjelaskan kepada kepolisian apa permasalahan masing-masing dan menstimulasi berbagai kegiatan dalam rangka penyelesaian masalah-masalah itu

dengan Kapolsek Pasirwangi 5 Maret 2010). Karena anggapan itu, tidak ada pendekatan secara khusus kepada masyarakat untuk mencari akar masalah dan penyelesaiannya. Hal itu dikuatkan oleh pengamatan saya: tidak pernah terlihat dialog atau komunikasi antara Polri dan warga sekitar. Selain itu, tumpang tindih antara tugas sebagai petugas jaga dan polmas menjadi alasan untuk tidak menjalin hubungan dengan masyarakat, terutama membina partisipasi masyarakat dalam menyelesaikan konflik itu (catatan lapangan).

#### **5.1.10 Lemahnya Deteksi Dini dari Polres Garut**

Konflik Pasirwangi-Chevron adalah permasalahan pemberdayaan masyarakat dan tenaga kerja. Keduanya telah menjadi masalah sosial dalam kehidupan warga sekitar. Pendapat Suparlan (2005, hlm. 172): "... bila penegak hukum dapat bertindak sebagai pengayom, maka konflik sosial tidak akan terwujud." Maksudnya, peran Polri sebagai pengayom masyarakat dapat meminimalisir, bahkan meniadakan konflik. Syaratnya sebelum konflik muncul ke permukaan, petugas kepolisian harus mengetahuinya terlebih dahulu. Sebagaimana dikemukakan Hadiman (2008) siapa saja orang yang menguasai informasi, maka akan menguasai dunia. Dengan kata lain, dituntut kemampuan petugas kepolisian untuk mendeteksi permasalahan sosial. Apabila konflik sudah berakar dan terakumulasi, akan sulit mencegahnya.

Lemahnya deteksi dini intelijen kepolisian terhadap permasalahan sosial masyarakat Pasirwangi mengakibatkan konflik semakin terbuka, ditandai dengan berbagai aksi unjuk rasa dari warga terhadap perusahaan Chevron. Menurut Reksodiputro, fungsi polisi adalah sebagai "*conflict management*" (2004b, hlm. 160). Adapun fungsi intel, menurut Chrysnanda (2005, hlm. 102),

Fungsi intelijen kepolisian adalah untuk mengumpulkan informasi tentang: aktivitas-aktivitas individu atau kelompok yang terkait dengan kejahatan, situasi, dan kondisi daerah maupun masyarakatnya yang dituangkan dalam produk intel.

Maka dari itu, yang harus menjadi perhatian Satuan Intelkam Polres Garut adalah potensi konflik yang berada di wilayah Pasirwangi dan warganya. Tugas

pokoknya adalah menyelenggarakan deteksi dini terhadap segala kegiatan dan gangguan kamtibmas dalam rangka menjamin keamanan dan ketertiban masyarakat (lihat Keputusan Kapolri No. Pol: Kep/7/I/2005).

Namun, selama ini fungsi intelijen bergerak ketika permasalahan muncul di permukaan. Berdasarkan pengamatan, tampak bahwa satuan intelijen mengikuti rapat pertemuan permasalahan drainase air di Jalan Pasirwangi Raya, dan menghubungi korlap aski unjuk rasa 6 Maret 2010 ketika menerima surat pemberitahuan unjuk rasa dari warga yang mengantar. Meskipun demikian, ketika ada rapat warga di salah satu ketua RW di Desa Karyamekar untuk membongkar jalan raya itu, dengan alasan akan diperbaiki warga sendiri, fungsi intelijen tidak mengetahuinya. Hal itu menjelaskan kelemahan deteksi dini selama ini. Intelijen terpaku pada kebiasaan selama ini, yaitu cukup puas dengan keberhasilan membendung warga agar tidak berbuat anarki pada setiap aksi unjuk rasa.

## 5.2 Analisis Penyelesaian Konflik Pasirwangi-Chevron.

Keamanan, ketenangan, dan ketenteraman lingkungan merupakan harapan setiap orang, kelompok, organisasi, lembaga, dan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Bagi perusahaan, keamanan merupakan hal terpenting dalam meningkatkan keuntungan dan produktivitasnya, maka ilmu manajemen sekuriti menawarkan konsep sekuriti tentang sistem pengelolaan keamanan untuk mencegah kerugian dari sebab apa pun (*loss prevention*) dan mencegah terjadinya kejahatan (*crime prevention*). Oleh karena itu, gangguan keamanan harus ditiadakan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar lingkungan perusahaan .

Ilmu manajemen sekuriti mengalami perkembangan, dinyatakan bahwa untuk mencegah kerugian atau mencegah kejahatan bukan hanya menangani kasus pencurian, penipuan, dan penggelapan saja, atau yang berperan adalah satuan pengamanan. Sebagaimana disampaikan Awaloedin Djamin (2008), hubungan industrial, *CD*, dan *corporate responsibility* merupakan perkembangan dari ilmu manajemen sekuriti. Maka, gangguan keamanan seperti konflik Pasirwangi-Chevron lebih melibatkan peran Humas daripada Sekuriti Chevron dalam

mengelola hubungan industrial dengan pemangku kepentingan lain, terutama dalam pelaksanaan *corporate social responsibility* dan *CD* untuk menciptakan keamanan lingkungan, mencegah kerugian, mencegah terjadinya kejahatan, dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, manajemen sekuriti tidak hanya menjadi bagian dari sekuriti melainkan juga Humas Chevron dalam penanganan atau penyelesaian konflik. Pada hakikatnya tujuan mereka sama, yaitu untuk menghindari kerugian yang dipengaruhi oleh interaksi antarpemangku kepentingan dalam hubungan industrial dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Konflik Pasiwangi-Chevron mempunyai keunikan tersendiri karena terjadi bukan hanya dengan satu kelompok saja, namun dengan beberapa kelompok yang terdapat di Kecamatan Pasiwangi dan terkadang beberapa kelompok itu menyatukan dirinya dan mengatasnamakan masyarakat Pasiwangi. Akibatnya, upaya penyelesaiannya tidak semudah membalikkan telapak tangan dan harus mencari penyebabnya sampai ke akar permasalahan. Sebagaimana diketahui, menciptakan lingkungan perusahaan bukan hanya tanggung jawab Perusahaan Chevron saja, melainkan segala pemangku kepentingan, terutama aparat pemerintah baik Pemkab Garut maupun Polres Garut yang mempunyai kewenangan menurut undang-undang dan peraturan pemerintah untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban umum di lingkungannya.

Konflik itu sampai sekarang tidak terselesaikan tuntas. Ketika permasalahan pada satu kelompok atau desa diselesaikan masalah kelompok dan desa lain muncul, dan begitu seterusnya hingga konflik menjadi berkepanjangan. Apabila dikaitkan dengan teori *fixing broken windows*, konflik itu menunjukkan ketidaktertiban. Apabila dibiarkan semakin lama akan diikuti oleh kelompok atau desa lain sehingga konflik meluas. Oleh karena itu, semua pemangku kepentingan harus peduli dan menyelesaikannya secara sinergis serta terpadu, termasuk sekuriti PT USY. Karena bagaimanapun bertanggung jawab atas keamanan lingkungan perusahaan baik untuk menghindari kerugian, mencegah terjadinya kejahatan dan berjalannya aktivitas perusahaan.

Menurut teori *CPTED* yang dikemukakan Clarke dalam Lab (1992), pengelolaan pengamanan prinsipnya memperhatikan aspek teritorial, pengawasan

dasar, citra dan lingkungan perusahaan. Teritorial, berhubungan dengan kemampuan dan kemauan Perusahaan Chevron untuk mempertahankan haknya atas sebuah kawasan, yaitu berdasarkan batas-batas kawasan yang nyata dan dapat diperkirakan potensi gangguan keamanan, dengan demikian peta kerawanan bukan hanya dibuat terhadap ancaman pencurian, perampokan, perkosaan, dan politik, akan tetapi sebaiknya peta kerawanan gangguan dari masyarakat terkait unjuk rasa agar dibuat. Sehingga lebih memudahkan menentukan target dan cara bertindak dalam mengamankan perusahaan dan mencegah terjadinya kejahatan. Pengawasan dasar, dapat dilakukan oleh fungsi sekuriti *intelligence investigation* dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kegiatan sehari-hari masyarakat Pasirwangi dan melakukan kerjasama dengan intelijen Polsek Pasirwangi bersama-sama turun ke masyarakat, sehingga dapat mengambil tindakan pencegahan sejak dini dan konflik dapat diselesaikan pada tahap musyawarah, namun sekarang ini, peran sekuriti hanya mengandalkan informasi dari pihak kepolisian atau surat tembusan dari warga (catatan lapangan).

Sedangkan citra (*image*) dan lingkungan, sebagai usaha untuk membangun sebuah lingkungan atau komunitas yang tertata dan teratur, tidak mudah dimasuki aksi kejahatan. Caranya memaksimalkan peran supervisor *community development* dan bekerja dengan Humas Chevron secara sinergi dan integratif dalam membina hubungan baik dengan warga sekitar serta mengkomunikasikan setiap permasalahan, walaupun menurut *Site Manager* PT. USY hal itu dilakukan, namun berdasarkan pengamatan peneliti, supervisor inteligen tidak pernah terlihat telah melakukan pendekatan dan pembinaan kepada masyarakat. Hal itu juga dikuatkan oleh keterangan Ye (wawancara 10 Februari 2010) ”memang peran sekuriti kurang maksimal terutama dalam membantu Humas Chevron dalam menyelesaikan perselisihan dengan warga.”

Dengan demikian, menurut teori *SCP* yang dikemukakan oleh Clarke dalam Hadiman (2008) Perusahaan Chevron harus membuat, menciptakan, dan meningkatkan standar keamanan Perusahaan Chevron serta meningkatkan level



keamanan pada level-4 (*high level security*) (Hadiman 2008)<sup>16</sup>. Caranya adalah melakukan pengawasan aktivitas masyarakat oleh semua karyawan Chevron, terutama oleh satuan pengamanan sebagai masukan untuk PGPA Chevron. Kemudian hal itu dituangkan dalam suatu aturan dan kebijakan dalam kontrak dengan jasa pengamanan. Selain itu meningkatkan kewaspadaan terhadap gejala atau potensi kerawanan yang ada dimasyarakat, dengan melakukan sosialisasi mengenai anti anarkhis dan setiap masalah diselesaikan dengan musyawarah.

Akan tetapi penyelesaian selama ini, yang dilakukan pemangku kepentingan, hanya bersifat reaktif. Artinya, penyelesaian masalah hanya difokuskan pada konflik yang muncul di permukaan, yaitu permasalahan CD dan tenaga kerja. Sedangkan yang menjadi akar masalah luput dari perhatian mereka. Menurut Nitibaskara (2002, 56), “ibarat ‘api dalam sekam’, sedikit angin bertiup semakin membara. Dan bila terlalu meluas eskalasinya, eksistensi negara benar-benar menjadi taruhannya.”

Perusahaan Chevron, pemerintah daerah, dan kepolisian telah berupaya untuk menyelesaikan konflik Pasirwangi-Chevron. Yang paling sering mereka lakukan adalah negosiasi dan mediasi. Negosiasi, menurut pendapat Fisher dkk. (2001, hlm. 115), “suatu proses struktur yang digunakan oleh pihak yang berkonflik untuk melakukan dialog tentang isu-isu di mana masing-masing pihak memiliki pendapat yang berbeda.” Sementara itu, menurut pendapat Umar (2003, hlm. 4), “proses perundingan antara pihak berkonflik tanpa ada penengah.” Mediasi, menurut Umar (2003, hlm. 19), adalah “proses di mana seorang yang

<sup>16</sup> Selain itu menurut Richard J. Giglioti dan Ronal C Jason dalam Hadiman (2008) membagi upaya sekuriti sesuai dengan tingkatan-tingkatan penyelenggaraan sekuriti, yaitu. (1) level 1 (*minimum security*): suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi beberapa gangguan aktivitas dari luar yang tidak syah (peralatan pokok : *symple phisical barriers* dan *simple locks*); 2) level 2 (*low level security*): suatu sistem yang harus dirancang untuk mengalangi gangguan dari dalam yang tidak syah (peralatan pokok: *Basic alarm local, simple security lighting*); 3) level 3 (*medium security*): suatu sistem yang harus dirancang untuk mengalangi gangguan dari dalam yang tidak syah seperti konspirasi yang mengarah pada sabotase (peralatan pokok: *advance remote alarm, high security phisical barriers, watchemen with basic communication*); 4) level 4 (*high level security*): suatu sistem pemisahan yang dirancang untuk menghalangi, mendeteksi, menaksir, menilai gangguan yang besar baik dari luar yang tidak syah maupun dari dalam (peralatan pokok : *CCTV, parimeter alarm system, acces control, local formal coordination, formal cotengensy plans*); 5) level 5 (*maximum security*) suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi, merintang, mendeteksi dan menaksir semua gangguan dari dalam maupun dari luar (peralatan pokok: *on site armed response force dan sophisticated alarm system*)

netral berusaha membantu pihak-pihak bersengketa menyelesaikannya sendiri. Dalam konflik yang berbentuk proposal, Perusahaan Chevron melakukan negosiasi dengan warga, mengadakan pertemuan untuk berdialog langsung dan menampung aspirasi serta tuntutan warga. Perusahaan biasanya melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator yaitu pemerintah daerah dan kepolisian. Kendati demikian, dalam negosiasi antarpihak berkonflik sering tidak ada kesepakatan untuk berdamai. Negosiasi hanya untuk mengulur waktu karena setiap keputusan harus melalui beberapa prosedur dari tahap identifikasi proposal sampai tahap persetujuan pelaksanaan dari Chevron Jakarta, dengan waktu yang tidak bisa ditentukan. Hal itu telah memancing warga untuk melakukan aksi unjuk rasa sebagai salah satu upaya untuk menekan perusahaan agar mau menerima tuntutannya.

Sementara itu, dalam konflik yang berbentuk unjuk rasa, penyelesaian dilakukan oleh Kepolisian yang berfungsi sebagai mediator. Kepolisian berusaha menyelesaikan masalah dengan melakukan mediasi di antara kedua pihak yang berkonflik, dengan menggandeng pemerintah daerah. Konflik biasanya berakhir dengan damai dan ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Akan tetapi, bukan berarti konflik selesai, malah terus berlangsung dan berulang-ulang dari sejak tahun 2005 sampai sekarang. Hal itu disebabkan oleh ketidakpedulian semua pemangku kepentingan untuk secara sinergis dan terpadu mencari sumber atau penyebab konflik. Oleh karena itu, penulis ini akan menguraikan dan menjelaskan cara terbaik pemangku kepentingan untuk menyelesaikan konflik Pasirwangi-Chevron berdasarkan beberapa penyebab konflik yang sudah diuraikan di atas.

### **5.2.1 Cara Terbaik Perusahaan Chevron Menyelesaikan Konflik**

Konsep hubungan industrial Pancasila, menurut Payaman Simanjutak (2009), adalah satu sistem yang berdasarkan kelima sila secara bulat dan utuh untuk menciptakan keamanan dan ketenangan dalam berusaha. Oleh karena itu, perlu ada hubungan yang baik antara perusahaan dan pemangku kepentingan lain, khususnya dalam menghindari konflik dengan warga sekitar. Dengan demikian, perusahaan dapat berfungsi sesuai dengan konsepsi manajemen sekuriti, yaitu menghindari kerugian dari sebab apa pun dan mencegah kejahatan untuk

mewujudkan keamanan dan ketenangan dalam berusaha serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kendati demikian, konflik terjadi dan bahkan sudah berlangsung lama. Keadaan itu, apabila dibiarkan, akan menimbulkan eskalasi yang berdampak pada sendi kehidupan masyarakat Indonesia. Menurut pemikiran Talcott Parson, memahami integritas sosial dalam masyarakat ibarat mempelajari tubuh manusia dan setiap tubuh manusia memiliki fungsi yang jelas dan khas yang berhubungan satu sama lainnya. Sama halnya dengan perusahaan, masyarakat Pasirwangi merupakan bagian dari tubuh manusia yang dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan peran masing-masing. Jika peran itu berfungsi dan terintergrasi, disfungsi tidak akan terjadi. Oleh sebab itu, cara terbaik yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut.

#### 5.2.1.1 Pelaksanaan *Community Development* Chevron yang Ideal

Sebagaimana teori fungsional struktural pendapat Talcott Parson (lihat bab 2), perusahaan harus menciptakan kondisi fungsional fundamental. Perusahaan harus mengatur hubungan-hubungan yang menjadi komponennya, dan mengelola fungsi lain, yaitu adaptasi dan sistem harus sampai tujuan akhir, dengan memelihara pola yang harus saling melengkapi dan memperbaiki. Apabila dikaitkan dengan tanggung jawab sosial Perusahaan Chevron, maka sistem itu harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan lokal agar mendapatkan dukungan dari masyarakat. Dengan demikian, tujuan perusahaan untuk mendapat keuntungan dan meningkatkan produktivitas tercapai dengan syarat ada kemandirian dalam berusaha dan ketenteraman bekerja. Tentang hal itu, H.R Bowen dalam Solihin (2008) menyatakan, dalam mewujudkan tujuan itu, memerlukan dukungan dari masyarakat. Dukungan dapat diperoleh perusahaan dengan menjalankan tanggung jawab sosial berdasarkan moral yang berlaku di dalam lingkungan masyarakat.

Jika diamati, nilai bisnis Chevron menunjukkan bahwa perusahaan tidak mencari keuntungan semata. Perusahaan Chevron menjalankan bisnisnya secara etis dan bertanggung jawab secara sosial, dengan memberi manfaat bagi

masyarakat sekitarnya. Salah satunya, menjalankan *community engagement (CE)* atau *CD* untuk memberikan manfaat dan meningkatkan praktik kerja sama dengan warga Pasirwangi. Akan tetapi, menjadi ironis ketika program itu yang seharusnya menjadi solusi malah menjadi salah satu penyebab konflik Pasirwangi-Chevron. Namun, karena hanya terpaku kepada sistem, yaitu tiga pilar Chevron, tidak ada petunjuk secara jelas atau tahapan dalam pelaksanaannya, timbullah konflik. Oleh karena itu, menurut Hadiman (2008) perlu komitmen dari pimpinan Humas atau *CD Officer* Chevron, sensitif terhadap lingkungan, mempunyai strategi program *CD*, program disosialisasikan, dipromosikan dan proaktif, program sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Selain itu menurut penulis Departemen Humas atau *CD Officer* seharusnya melaksanakan tahapan *CD* sebagai berikut.

Pertama, perusahaan memainkan peran untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan warga sekitar. Merujuk pada teori fungsional Talcott Parson yakni *adaptation*, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya sesuai dengan kebutuhan warga sekitar atau sensitive terhadap lingkungan (Hadiman 2008). Sebagaimana diketahui karakteristik masyarakat lokal yang akan diberdayakan, pada usia produktif rata-rata memiliki pendidikan rendah rata-rata SMP dan tidak memiliki keterampilan khusus. Selain itu, mata pencaharian mereka sebagian besar adalah buruh tani yang memiliki penghasilan rendah. Berangkat dari pemikiran dari Arthur Dunham yang dikutip Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien (2007, hlm. 14) salah satu tahapan pelaksanaan *CD* “*getting to know the local community and gathering knowlegde about the local community*<sup>17</sup>.” Maka dari itu, perusahaan dapat memfokuskan pemberdayaan masyarakat pada pilar pendidikan dan pelatihan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat. Untuk peningkatan pengetahuan masyarakat, mengalihkan bantuan sarana sekolah seperti meubeleur dan beasiswa bagi siswa berbakat, dengan memberi bantuan alat tulis, buku pelajaran, dan beasiswa tidak hanya diberikan pada siswa berbakat melainkan kepada siswa yang tidak mampu yang berada digaris kemiskinan.

<sup>17</sup> mengetahui karakteristik dan mengumpulkan pengetahuan tentang masyarakat lokal.

Kedua, perusahaan mempunyai peran menciptakan lapangan kerja. Sebagaimana pendapat Arthur Dunham dalam Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien (2007, 16) tahapan lain dari pelaksanaan *CD* yakni *“helping to continue to work on solving theirs problems and increasing people ability for self-help”*<sup>18</sup>. Pilar Chevron terkait pembinaan usaha kecil dan menengah. terutama pembinaan terhadap *local business development (LBD)* tidak hanya fokus kepada warga yang memiliki modal, melainkan memberikan kesempatan kepada warga lain. Sebagai akibatnya, dapat menimbulkan kecemburuan bagi warga yang tidak memiliki modal, karena sistem pembayaran pertermint hanya diperuntukan bagi yang memiliki modal. Kendati demikian bukan berarti menyerahkan uang untuk melakukan satu kegiatan atau usaha, namun tahap awal bisa merekrut warga sekitar untuk pekerjaan seperti perbaikan jalan dengan sistem gaji. Dengan demikian, secara perlahan dapat merubah pola pikir, memecahkan masalah sosial, dan menciptakan kemandirian bagi warga sekitar.

Ketiga, perusahaan mempunyai skala prioritas untuk menentukan suatu program yang akan dilaksanakan. Menurut Arthur Dunham dalam Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien . (2007, hlm 15) *“deciding on a program action.”*<sup>19</sup> Pendapat lain dari Hadiman (2008, hlm 33): pelaksanaan *CD* meliputi tiga ring, yaitu (1) ring I, areanya meliputi wilayah RT, RW, dan Kelurahan di sekitar proyek; (2) ring II, areanya meliputi wilayah kecamatan, kabupaten dan wali kota sekitar; (3) ring III, areanya meliputi provinsi tempat proyek berada. Berdasarkan kedua pendapat itu, pelaksanaan *CD* harus mempunyai Darajat prioritas, apabila melihat letak perusahaan berada pada dua wilayah desa, yaitu Desa Karyamekar dan Desa Padaawas, sedangkan pada konteks kerawanan juga berasal dari kedua desa itu. Oleh karena itu, kedua desa itu dapat ditetapkan sebagai ring I, sedangkan 10 desa lain dan 2 kecamatan terdekat yaitu Kecamatan Samarang dan Sukaresmi dapat ditetapkan sebagai ring II, selanjutnya untuk tingkat Kabupaten dan Provinsi dapat ditetapkan sebagai ring III.

<sup>18</sup> membantu masyarakat secara berkelanjutan pada pemecahan masalah mereka dan meningkatkan kemandirian masyarakat untuk menolong dirinya sendiri.

<sup>19</sup> menetapkan skala prioritas program yang akan dilaksanakan yaitu rendah, sedang, dan tinggi (lihat Rivani).

Setelah itu, pelaksanaan difokuskan terlebih dahulu pada ring I. Agar program berkelanjutan, bukan hanya sekedar diberikan begitu saja, akan tetapi berikut dengan bimbingan, pembinaan dan pengawasan. Seperti pada Desa Barusari, yaitu ternak domba, yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans, bekerja sama dengan Universitas Garut (Uniga) dan CGI (wawancara dengan Kepala Dinsosnakertrans 5 Maret 2010). Kemudian apabila dari kedua itu berhasil, pelaksanaan dapat dikembangkan ke desa lain sampai tingkat provinsi.

Kecmpat, mengidentifikasi pemimpin lokal. Hal itu sama dengan pendapat Arthur Dunham dalam Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien (2007, hlm. 14) “ segala pemberdayaan masyarakat akan sia-sia apabila tidak memperoleh dukungan dari pemimpin atau tokoh masyarakat setempat.” Dalam struktur masyarakat Pasirwangi, terdapat beberapa pemimpin informal, di antaranya: preman atau jawara, tokoh agama dan masyarakat. Pendekatan selama ini cenderung dilakukan kepada pemimpin informal kalangan preman, untuk itu perlu mengambil hati dan memperbaiki hubungan dengan tokoh masyarakat dan agama.

Berdasarkan karakteristik penokohan pada masyarakat Pasirwangi dan mayoritas agama yang islam dianutnya, pendekatan yang paling cocok adalah pendekatan secara agama, karena mereka mempunyai pengaruh kuat dalam masyarakat. Dalam pengertian, bukan secara tiba tiba datang mengunjungi tokoh masyarakat, agama dan warga sekitar, mereka akan menunjukkan resistensi karena hubungan selama ini. Langkah awal, bagi karyawan Chevron yang beragama Islam, dapat secara rutin melaksanakan ibadah sholat jum'at di mesjid warga sekitar, yang selama ini mereka memilih melaksanakan sholat itu, di mesjid PT. Indonesia Power yang jaraknya berdekatan dan rata rata yang melaksanakan adalah karyawan Chevron dan Indonesia Power (catatan lapangan). Walhasil, pada saat selesai pelaksanaan sholat jum'at komunikasi dapat dibangun baik dengan tokoh agama, masyarakat dan warga sekitar.

Kelima, memaksimalkan peran Humas Chevron (PGPA). Menurut Talcott Parson salah satu teori fungsional struktural yaitu *integration*. Menciptakan hubungan-hubungan dengan komponen, dan mengelola fungsi lain yaitu

*adaptation, goal attainment, dan latency.* Sebagaimana sesuai dengan salah satu tugas Humas Chevron, yaitu membangun hubungan dan komunikasi yang baik dan positif ke pemangku kepentingan terkait, untuk menunjukkan komitmen CSR perusahaan dan sekaligus merespon masalah sosial masyarakat di lingkungan sekitarnya. Sama halnya dengan kebijakan dari Humas Chevron sendiri, chevron terlibat dalam hubungan yang memanfaatkan sumber daya manusia dan kemitraan, yang berkesinambungan dan pengembangan kapasitas dan investasi masyarakat, serta peka terhadap lingkungan (Hadiman 2008)

Fisher, dalam Arifin (2006, hlm. 20), menjelaskan,

Tidak ada persoalan sosial dari waktu ke waktu yang tidak melibatkan komunikasi. Justru itu dari waktu ke waktu manusia dihadapkan masalah sosial, yang penyelesaiannya menyangkut komunikasi yang “lebih banyak” ataupun yang “lebih baik”.

Maka, tugas dan tujuan dari Humas Chevron bukan hanya sekedar menjadi komitmen dengan tujuan politis, melainkan diwujudkan dengan mempraktikkan dalam pelaksanaan tugasnya. Membuang prasangka negatif kepada masyarakat, memandang masyarakat sebagai mitra bukan sebagai penghambat, berkorban waktu untuk organisasi, memulai berhubungan dan berkomunikasi dengan masyarakat (Hadiman 2008). Bagaimanapun, warga menginginkan hal itu, mereka merasa diakui sebagai bagian dari lingkungan perusahaan, kesetaraan, dan kedudukan yang sama. Walaupun diawali dengan beberapa hambatan dengan semakin banyak permintaan warga terhadap perusahaan, sesuatu hal yang wajar untuk mendapatkan hasil yang lebih besar, namun tidak ada salahnya untuk dicoba karena itu merupakan pilihan yang mungkin dan dapat diterima semua pihak serta menghilangkan citra eksklusif oleh pihak yang tidak telinkupi secara struktural (Sukada dkk 2007).

Kecnam, perusahaan meningkatkan peran pencerangan terhadap masyarakat. pencerangan yang dimaksud adalah sosialisasi tentang esensi dari CD sendiri, program yang akan dilaksanakan dan program yang telah dilaksanakan. Selama ini, pencerangan kurang menyentuh masyarakat, karena disampaikan pada

forum resmi seperti di balai pertemuan kecamatan atau ruang pertemuan Chevron, sehingga komunikasi yang berlangsung bersifat fasif, artinya tidak ada komunikasi yang interaktif antara kedua belah pihak, komunikasi hanya dilakukan satu arah oleh pembawa materi. Seharusnya, dilakukan “door to door” atau dalam kelompok-kelompok kecil seperti pelaksanaan diskusi.

Menurut penulis, keenam cara itu dapat menyelesaikan sumber konflik yang telah diuraikan tersebut. Disamping, merupakan cara terbaik untuk menyelesaikan konflik itu. Asalkan, dilakukan secara sinergis dan terpadu, karena satu sama lainnya saling berhubungan dan saling mendukung. Sebagaimana disampaikan oleh Talcott Parson ibarat mempelajari tubuh manusia, semua komponen saling terhubung dan mempunyai fungsi masing-masing.

#### **5.2.1.2 Meningkatkan Kepedulian terhadap Pemangku Kepentingan Lain**

Yang dimaksud meningkatkan kepedulian terhadap pemangku kepentingan lain adalah meningkatkan koordinasi dengan aparat pemerintah daerah dan aparat kepolisian. Bagaimanapun, kedua lembaga ini mempunyai peranan penting bagi keberlangsungan aktivitas perusahaan, terutama dalam rangka mengamankan lingkungan perusahaan sebagai objek vital nasional.

Selain itu, pemerintah daerah dan kepolisian merupakan pemangku kepentingan yang mempunyai peran dan tugas penting dalam hubungan industrial. Sebagaimana pendapat Simanjuntak (2009a) peran dan tugas penting yang menjadi perhatian.

1. Mengenali peran dan potensi setiap pemangku kepentingan untuk memajukan perusahaan.
2. Memobilisasi kontribusi seluruh stakeholders untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.
3. Memahami dan memenuhi kepentingan masing-masing kepentingan *stakeholders* secara layak dan adil.
4. Menjaga keharmonisan dan keserasian peran dan kepentingan serta keseimbangan kewenangan pemangku kepentingan.



Walaupun, ketika manajemen perusahaan di wawancara, pada umumnya mengatakan hubungan dengan pemerintah daerah dan aparat kepolisian terjalin dengan baik dan harmonis. Akan tetapi pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan penulis hal itu tidak terjadi. Justru berdasarkan beberapa hasil wawancara baik dengan pemerintah daerah dan kepolisian, terutama oleh pejabat setingkat kepala dinas (Pekab Garut) dan setingkat kepala biro (Polres Garut), menyatakan perusahaan tertutup dan susah untuk ditemui. Terkecuali pada situasi dan kondisi defensif, yang memerlukan campur tangan pemerintah dalam penyelesaiannya.

Sehingga wajar saja kalau selama ini tidak ada sinergitas dan terpadu dalam penyelesaian konflik. Aparat pemerintah daerah dan kepolisian hanya berperan sebagai fasilitator dan mediator ketika permasalahan muncul kepermukaan. Sebabnya, tidak diawali dengan hubungan saling kebergantungan dan kejenuhan perusahaan menghadapi konflik itu. Selain itu, ada prasangka buruk juga dari perusahaan, apabila berhubungan dengan kedua lembaga ini, dikhawatirkan akan meminta bantuan dan sumbangan untuk kegiatan mereka, sementara itu mereka khawatir tidak bisa memberikannya, terkait status lembaga ini merupakan pemerintahan, dan memberikan sesuatu terhadap pejabat negara dianggap sebagai korupsi (wawancara dengan Uf 21 Februari 2010).

Merujuk pemikiran Post dan Weber Lawrence dalam Sukada dkk (2007, hlm. 47), perusahaan harus memperbaiki hubungan dengan pemangku kepentingan itu dalam derajat proaktif dan interaktif. Perusahaan bersifat antisifatif terhadap berbagai kepentingan yang memiliki legitimasi, hingga tidak pernah dikagetkan oleh krisis hubungan dan secara terus menerus berhubungan dengan pemangku kepentingan yang lain, dalam suasana yang saling terbuka dan menghormati, termasuk transparansi besarnya dana *CD* yang dianggarkan setiap tahunnya.

### **5.2.2 Cara Terbaik Pemerintah Daerah dalam Menyelesaikan Konflik**

Pemerintah daerah mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta penanganan masalah sosial (lihat Pasal 13 UU No 32 Tahun 2004). Mengingat kewenangannya, maka

pemerintah daerah mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menangani konflik Pasirwangi-Chevron. Selain itu Rousseau dalam pengantar buku yang berjudul "Perihal Kontrak Sosial atau Prinsip-prinsip Hukum Politik " menjelaskan pemerintah bertugas melaksanakan kehendak rakyat, yaitu alat yang melayani dan digunakan dengan kehendak umum (2010).

Apabila dikaitkan dengan konsep manajemen sekuriti, maka pemerintah berperan sebagai pelayan masyarakat untuk menjaga keteraturan sosial dan menyelesaikan masalah sosial guna menciptakan menciptakan rasa aman dan tentram. Disamping itu, pemerintah daerah sebagai pemangku kepentingan atas keberadaan Perusahaan Chevron di Kabupaten Garut, tepatnya di kecamatan Pasirwangi. Menurut Simanjuntak (2009a, hlm. 7) kepentingan pemerintah terhadap perusahaan:

Sumber kesempatan kerja, sumber penghasilan masyarakat, menjamin penyediaan arus dan arus barang bagi masyarakat konsumen dan produsen lain, sumber pertumbuhan ekonomi, sumber devisa, sumber pendapatan daerah: pajak perusahaan dan pajak penghasilan.

Oleh karena itu, pemerintah harus menunjukkan kepeduliannya dengan cara memberikan dukungan terhadap perusahaan dengan menyelesaikan konflik untuk menciptakan stabilitas keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan.

Salah satu tugas Pemkab Garut adalah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang dilaksanakan oleh perangkat daerah dan pemerintahan desa (lihat Peraturan Daerah Kabupaten Garut No. 14 Tahun 2008). Sementara itu, perangkat daerah dan pemerintah desa mempunyai tugas mengkoordinasikan dan membantu Pemkab Garut dalam menyelenggarakan tugas pemerintahannya. Hal itu mengandung makna, perangkat pemerintah daerah merupakan satu kesatuan utuh secara intergatif dan hirarkie dalam hubungan tata cara kerja, termasuk menyampaikan segala informasi permasalahan yang ada di bidang tugas dan wilayah masing masing, menyangkut masalah keamanan dan ketertiban. Setiap

langkah penanganannya dapat dikoodinasisikan, dimusyawarahkan, dan diselesaikan secara bersama-sama.

Kemudian, Pemkab Garut secara regulasi berkewajiban menyelesaikan sengketa di wilayah pertambangan. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Garut No. 15 Tahun 2002 Tentang Pengelolaan Pertambangan Pasal 31, disebutkan bahwa:

(1) Pemberi IUP bersepakat dengan pemegang IUP untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dari hak dan kewajiban yang dimuat dalam IUP melalui konsiliasi; dan (2) Dalam hal penyelesaian masalah melalui konsiliasi tidak tercapai, maka penyelesaian dilakukan melalui jalur hukum yang berlaku.

Dari dasar hukum tersebut, pemerintah daerah berkewajiban menyelesaikan konflik melalui konsiliasi. Yang berperan sebagai fasilitator dan mediator. Sebagaimana pendapat Alexander Hamilton dalam Darwin (1998, 23) pemerintah dapat menjembatani perbedaan kepentingan antar kelompok.

Lebih lanjut Alexander Hamilton, dalam Darwin (1998, 23), mengemukakan bahwa pemerintah dapat melakukan fungsi kontrolnya dalam menjaga ketertiban dan perdamaian. Oleh karena itu, pemerintah harus diberi kekuasaan yang cukup termasuk kekuatan memaksa untuk mencegah terjadinya konflik sesuai dengan hukum yang berlaku. Akan tetapi, bukan berarti mengintervensi kebijakan Perusahaan Chevron, melainkan mengarahkan seluruh kegiatannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Hadiman 2008), dan mengawasi pelaksanaan CD.

Walaupun dalam otonomi daerah, Pemkab Garut menyelenggarakan sendiri pemerintahannya, termasuk bidang keamanan. Akan tetapi, perlu kerja sama dengan kepolisian, sebagaimana fungsi Polri dalam Pasal 2 UU No 2 tahun 2002 salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. maka Pemkab Garut dan Polres Garut harus bersama-sama agar mempunyai integritas yang utuh berperan sebagai fasilitator dan mediator dalam menjembatani konflik Pasirwangi-Chevron. Maka dari itu, penulis ini

berpendapat bahwa peran pemerintah daerah dalam menyelesaikan konflik itu sebagai berikut.

1. Pemerintah daerah bersama Polres Garut dapat memfasilitasi masyarakat dan Perusahaan Chevron untuk menjembatani kepentingan masing-masing, sebelum terjadi konflik terbuka.
2. Melakukan musyawarah agar terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak yang berkonflik. Apabila terjadi kesepakatan, pemerintah dapat membuatnya dalam produk tertulis atau bentuk kesepakatan kerja sama. Kemudian, kesepakatan itu dijadikan regulasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Mengutamakan penyelesaian masalah sosial masyarakat yaitu ekonomi, pendidikan dan kesehatan, daripada membangun sarana infrastruktur atau sarana fisik lain.

### **5.2.3 Cara Terbaik Kepolisian dalam Menyelesaikan Konflik**

Sebagai fungsi pemerintahan dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polres Garut berkewajiban mencegah dan menyelesaikan konflik Pasirwangi-Chevron. Menjalankan secara profesional fungsinya berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2002 walaupun untuk memelihara keamanan dan ketertiban dihadapkan pada dua sisi yang kontroversial, di satu sisi sebagai penegak hukum, di sisi lain sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

Menurut Reksodiputro (2004a, hlm. 161–162) dua penampilan polisi yang bertentangan dengan masyarakat, yaitu “muka angker” dan “muka tersenyum”. Dikaitkan dengan fungsi polisi sebagai penegakan hukum dan pemeliharaan keamanan dan ketertiban. fungsi penegakan hukum, memerlukan “muka angker” yaitu sosok polisi yang profesional dan berani, menghargai atasan, dapat dipercaya menyelesaikan tugas dan taat pada perintah atasan. Sementara itu, fungsi pemeliharaan keamanan dan ketertiban, disebut dengan istilah *conflict management*, perlu polisi profesional dengan “muka tersenyum” (Reksodiputro 2004, 162). Dengan mengedepankan konsep kepolisian berorientasi masyarakat

atau *community oriented policing*, yang dikenal dengan istilah *community policing* kemudian disebut perpolisian masyarakat (Polmas), yang harus dilakukan oleh Polres Garut dan jajarannya.

### 5.2.3.1 Polres Garut Menciptakan Partisipasi Masyarakat Dalam Menciptakan Keamanan Lingkungan Perusahaan.

Kebijakan dan strategi untuk implementasi polmas memberi arah dan petunjuk bagi anggota Polri, bagaimana membina masyarakat sehingga dapat berpartisipasi dalam menjaga kamtibmas dan membantu upaya-upaya dalam pencapaian keamanan dan ketertiban (Mandagi 2009, hlm. 2). Sehingga konflik Pasirwangi-Chevron harus difasilitasi oleh Polres Garut dalam penyelesaiannya. Mengutip The President's 1966 Crime Commission, *In the Challenge of crime in a free society* (Radelet 1973, 22) menjelaskan,

*Improving community relations involves not only instituting programs and changing procedures and practice, but re-examining fundamental attitudes. The police will have to learn to listen patiently and understandingly to people who are openly critical of them or hostile to them, since those people are precisely the ones with whom relation need to be improved...police citizen relationships on the street (must) become person to person encounters rather than the black-versus white, oppressed-versus-oppressor confrontations they too often are.*<sup>20</sup>

Maka dari itu, Polmas melakukan hubungan dengan masyarakat harus berdasarkan kepada kesetaraan atau persamaan, yang menghargai hak, kedudukan, dan perannya masing-masing sehingga terbina hubungan keterbukaan dan kedekatan yang harmonis dengan masyarakat. Sehingga dapat mewujudkan partisipasi masyarakat dalam menciptakan keamanan dan ketertiban dilingkungan masyarakat.

<sup>20</sup> Meningkatkan hubungan komunitas melibatkan, tidak hanya mengadakan program dan mengubah prosedur, namun mengkaji ulang sikap fundamental. Kepolisian harus belajar mendengarkan dengan sabar dan memahami orang yang secara terbuka kritis atau bahkan keras terhadap mereka karena dengan orang itulah sesungguhnya hubungan itu harus ditingkatkan ... hubungan polisi-warga negara di jalanan harusnya menjadi pertemuan orang dengan orang, bukannya kulit hitam-kulit putih, penindas dan yang ditindas sebagaimana yang sering terjadi.

Lebih lanjut Radelet (1973, hlm. 24) mengemukakan konsep *Public Community Relation* (PCR) yang dikenal dengan tripod, yang terdiri dari 3 komponen, yaitu relasi masyarakat, pelayanan komunitas, dan partisipasi komunitas (*public relation, community service, and community participation*). Relasi masyarakat, bisa berarti pelayanan terbaik bagi komunitas. Komunitas, menurut Suparlan (2005, hlm. 248),

Sebuah satuan kehidupan yang lebih kecil daripada sebuah masyarakat, yang hidup dalam wilayah tertentu dengan batas-batas yang kurang jelas, yang anggotanya saling terkait satu sama lainnya melalui berbagai jaringan sosial dan jaringan kekerabatan, karena kekerabatan melalui hubungan perkawinan.

Sementara itu, pelayanan komunitas adalah upaya relasi masyarakat yang baik dengan nilai tambah penyediaan beberapa pelayanan yang menguntungkan komunitas. Selanjutnya partisipasi komunitas, menekankan kepada pendekatan teamwork (FKFM) atau pendekatan antar-profesional dalam menyelesaikan permasalahan komunitas. Konsep ini digunakan untuk melakukan hubungan dengan masyarakat. Apabila dikaitkan dengan teori fungsional struktural dari Talcott Parson yang dikenal dengan sebutan AGIL (*adaptation to the environment, goal attainment, integration, and latency*). Lembaga kepolisian menjalankan fungsi kepolisiannya dengan beradaptasi dengan lingkungan yang disesuaikan nilai-nilai budaya atau kearifan lokal, untuk membina relasi masyarakat. Tujuan akhirnya adalah partisipasi masyarakat sebagai wujud pengamanan swakarsa bagi masyarakat sendiri. Selanjutnya, polisi melakukan pembinaan secara simultan dan terintegrasi sebagai upaya pemeliharaan kepada komunitas. Maka cara terbaik dalam menyelesaikan konflik adalah sebagai berikut.

1. *Public relation*: lembaga kepolisian menjalankan fungsi kepolisiannya sambil beradaptasi dengan lingkungan, menyesuaikan diri dengan nilai-nilai budaya atau kearifan lokal untuk membina relasi masyarakat.
  - a. Mencerminkan sikap empati kepada masyarakat dengan memberikan suri teladan tingkah laku dan perbuatan sehari-hari sehingga

menimbulkan kesan polisi sebagai anutan, pengayom, pelindung, dan pelayan masyarakat.

- b. Menjalankan fungsi polmas secara nyata, bukan hanya mengarang produk tertulis untuk laporan kepada satuan. Dengan melakukan pendekatan pada pemimpin, baik yang formal maupun informal secara berkelanjutan.
  - c. Memberdayakan anggota terutama yang bertempat tinggal di wilayah Pasirwangi untuk menjalankan strategi dan kebijakan *community policing*.
  - d. Bagi Polsek Pasirwangi, mengoptimalkan peran anggota untuk melakukan pendekatan kepada masyarakat. Setiap lapisan masyarakat harus didekati, bukan hanya di tingkat desa, tetapi juga di tingkat RW karena kerawanan lain tidak ada selain konflik Pasirwang-Chevron.
  - e. Membina hubungan dengan perusahaan Chevron terutama berkerja sama dengan Humas Chevron untuk memberdayakan masyarakat.
2. Pelayanan komunitas: di antaranya membina berbagai lembaga masyarakat, seperti BPD (Badan Permusyawaratan Desa), LSM, Siskamling, FKPM (Forum Kemitraan Polisi Masyarakat), kelompok ojeg dengan cara berdialog, dan memperkenalkan pengetahuan kepolisian.
  3. Partisipasi komunitas: melakukan kerja sama dengan pemerintah daerah dan perusahaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan masyarakat, di antaranya penyuluhan tentang geothermal, pengenalan undang-undang penyampaian pendapat di muka umum, CD Perusahaan Chevron, sehingga membentuk satu partisipasi masyarakat yang menjadikan polisi sebagai mitra masyarakat dan sebaliknya.

Akan tetapi apabila upaya dari Polres Garut tidak berhasil dan tidak ada itikad baik dari perusahaan, maka permasalahan tersebut harus dirujuk atau dilaporkan ke tingkat Polda, dalam hal ini Polda Jawa Barat (Jabar). Selanjutnya, Kapolda Jabar melakukan tindakan sebagai berikut.

1. Koordinasi dengan Gubernur Jabar dan mengundang manajemen Perusahaan Chevron untuk duduk bersama menentukan langkah penyelesaian konflik.
2. Kepolisian dapat menggunakan kewenangannya sebagaimana yang tercantum dalam UU No 2 Tahun 2002 yaitu melakukan pemeriksaan khusus sebagai bagian dan tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan (lihat Pasal 15). Kepolisian dapat memeriksa perusahaan Chevron terkait konflik dengan masyarakat termasuk izin perusahaan, pelaksanaan, besarnya dana, dan jumlah dana *CD* yang telah dikeluarkan. Apabila tidak ditemukan tindak pidana maka kepolisian dapat menghentikan pemeriksaan itu, sedangkan apabila ada pelanggaran lain seperti administrasi dan perdata, maka dapat diimpahkan kepada pihak yang berwenang.
3. Selain itu di dalam Skep Kapolri No.Pol: Skep/738/X/2005 menyatakan koordinasi keamanan apabila terjadi gangguan keamanan melibatkan masyarakat dari luar, di bawah pimpinan Polri. Maka dari itu, Polda Jabar dapat mengambil langkah untuk memimpin penyelesaian konflik, meminta dan mendesak perusahaan untuk lebih terbuka terhadap besarnya dana *CD* demi kepentingan yang lebih besar, yaitu stabilitas keamanan daerah Garut khususnya dan Indonesia pada umumnya. Sebagai langkah mengamankan lingkungan perusahaan Chevron (objek vital nasional) yang berguna bagi seluruh lapisan masyarakat.

#### **5.2.3.2 Peran Polres Garut dalam Pengamanan Perusahaan**

Pengamanan objek vital nasional, tanggung jawab berada pada pimpinan proyek, tetapi dibantu Polri. Sebagaimana UU No. 2 Tahun 2002, Keputusan Presiden No. 63 Tahun 2004 dan Surat Keputusan Kapolri No.Pol: Skep/738/X/2005 tentang Pedoman Sistem Pengamanan Objek Vital Nasional, Polri berkewajiban memberi bantuan pengamanan terhadap objek vital nasional. Di samping itu, Polri mempunyai otoritas untuk menentukan sistem pengamanan dan audit sistem pengamanan, serta memperkirakan ancaman yang mungkin timbul.



Dengan harapan PLTP Perusahaan Chevron dapat terus dimanfaatkan oleh semua lapisan masyarakat Indonesia, khususnya Jawa, Madura, dan Bali untuk mengaliri listrik. Oleh karena itu, langkah pengamanan yang terbaik bagi keberlangsungan aktivitas Chevron adalah Polres Garut dan jajarannya mempunyai manajemen risiko yang selama ini tidak diperhatikan. Menurut Grenn dan Fischer (1998, hlm. 168) manajemen risiko yang baik terdiri dari empat langkah.

1. *Identification of risk or specific vulnerabilities.*
2. *Analysis and study of risk, which include the likelihood and degree of danger of a event.*
3. *Optimization of risk-management alternatives : risk avoidance, risk reduction, risk spreading, risk transfer, self-assumption of risk, any combination of the above.*
4. *Ongoing study of security program*<sup>21</sup>.

Berdasarkan pendapat itu, maka manajemen resiko yang harus dilakukan adalah sebagai berikut.

Pertama, identifikasi kerawanan, yaitu identifikasi ancaman terhadap sekuriti Perusahaan Chevron. Menurut Jean Mandagi (2009, hlm. 2), “ancaman sekuriti objek vital nasional di antaranya masalah kriminal, sosial, terorisme, dan perkembangan berbagai ancaman sekuriti yang mempunyai dampak penting bagi bisnis global.” Sementara itu, ancaman tertinggi pada Perusahaan Chevron adalah masalah sosial, konflik kepentingan warga Pasirwangi terhadap pemberdayaan masyarakat dan penyerapan tenaga kerja lokal. Kendati demikian, ancaman lain tetap diperhatikan dan diinventarisir karena kapan pun bisa terjadi.

Kedua, analisis dan pelajari risiko setelah mengetahui jenis ancaman yang dihadapi oleh Perusahaan Chevron. Evaluasi sistem pengamanan, peraturan, departemen yang bertanggung jawab dalam kaitan hubungan kemasyarakatan, dan personel yang terlibat. Kemudian, disusun rencana pengamanan yang sinergis dan

---

<sup>21</sup> 1. Identifikasi risiko atau kerentanan tertentu. 2. studi dan analisis risiko yang meliputi kemungkinan dan tingkat bahaya. 3. Optimisasi alternatif manajemen risiko: menghindari risiko pengurangan risiko penyebaran risiko, transfer risiko, mengasumsikan risiko dan mengombinasikan risiko. 4. Terus-menerus belajar dari program keamanan.

terpadu antara pemangku kepentingan yang terkait dengan keberadaan Perusahaan Chevron. sebagai berikut.

1. Adanya pengendalian dan pengawasan dari kapolres atau kapolsek terhadap kinerja anggota intelijen keamanan dan Polmas dalam melakukan pendekatan, pembinaan, dan menciptakan partisipasi masyarakat sebagai Pam Swakarsa.
2. Menjalin hubungan yang harmonis dengan pemerintah daerah, masyarakat sekitar dan Perusahaan Chevron. Alasannya, keamanan dan ketertiban masyarakat di lingkungan perusahaan merupakan tanggung jawab bersama.
3. Meningkatkan kerja sama dengan pemerintah daerah dan Perusahaan Chevron dalam memberdayakan masyarakat. Polmas (Polres), seksi pemberdayaan masyarakat (Pembab Garut) dan Humas (Chevron) melakukan penerangan di kalangan masyarakat secara terkoordinasi (Mandagi 2009), menyinergikan *community policing* dengan *community development* Chevron dan pemberdayaan masyarakat pemerintah daerah untuk mewujudkan kesejahteraan warga sekitar dan menciptakan partisipasi warga Pasirwangi dalam mewujudkan keamanan lingkungan secara berkelanjutan.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada setiap pemangku kepentingan, terutama keahlian dan kemampuan hubungan masyarakat.
5. Para pemangku kepentingan bekerja secara disiplin, etis, dan bermoral serta berani mengorbankan waktu.
6. Menyarankan Perusahaan Chevron untuk lebih terbuka dan komunikatif terhadap masyarakat.
7. Melakukan pendekatan pada pemimpin informal warga sekitar yang berpengaruh.

Ketiga, optimalisasi pencegahan penyebaran risiko, meningkatkan deteksi dini intelijen keamanan Polres Garut sebagai mata dan telinga pimpinan. Pemantauan semua perkembangan dan potensi konflik yang ada di masyarakat: jika ada indikasi, segera lakukan tindakan pengarahannya, pengawasan (Chryshnanda 2005, hlm. 99), dan meredakan, serta berdialog untuk mengetahui sumber permasalahan. Membuat laporan intelijen secara detail mengenai setiap perkembangan permasalahan dan penyimpangan lain di masyarakat sebagai langkah untuk menentukan kebijakan pimpinan.

Keempat, evaluasi hasil pelaksanaan asesmen pengamanan. Melihat secara keseluruhan reaksi lingkungan sosial terhadap pelaksanaan *community policing*, *community development*, dan pemberdayaan masyarakat. Memberikan masukan kepada para pemangku kepentingan jika ada kelemahan dan meningkatkan pelatihan keterampilan dan kemampuan personel dalam memberdayakan masyarakat. Setiap langkah dilakukan berdasarkan kerja sama yang sinergis dan terpadu.

## BAB 6

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini, merupakan bagian terakhir dari tesis ini. Penulis ini akan mengemukakan beberapa kesimpulan yang ditarik setelah menjelaskan, menguraikan, dan menganalisis permasalahan pada bab terdahulu.

#### 6.1 Kesimpulan

Penyebab konflik Pasirwangi-Chevron pada dasarnya bukan disebabkan oleh konsep *CD* yang telah dibuat oleh Perusahaan Chevron. Konsep *CD* Chevron sudah sesuai dengan standar dan kriteria baku, tetapi berdasarkan hasil penelitian, permasalahannya berada pada tataran implementasi *CD* Chevron itu sendiri. Artinya, strateginya kurang berorientasi pada kearifan lokal (karateristik masyarakat, mata pencaharian masyarakat, kebutuhan masyarakat, pengaruh pemimpin infomal, potensi kerawanan dan sosialisasi yang berkelanjutan). Hal itu senada dengan teori penyebab konflik yang diungkap oleh Simon Fisher (2001) sekaligus mengungkap implementasi program *CD* selama ini kurang optimal dalam memberdayakan dan membangun kepercayaan serta partisipasi masyarakat untuk menciptakan keamanan lingkungan perusahaan yang dianalisis menggunakan konsep *CD* Arthur Adam yang dikutip Rivani, Alexandrie, dan Muttaqien (2007) dan Hadiman (2008).

Penyebab konflik Pasirwangi-Chevron pada dasarnya bukan disebabkan oleh konsep *CD* yang telah dibuat oleh Perusahaan Chevron, melainkan permasalahannya terletak pada tataran pelaksanaan atau implementasi *CD* Chevron itu sendiri. Implementasi program *CD* selama ini kurang optimal dalam memberdayakan dan membangun kepercayaan serta partisipasi masyarakat untuk menciptakan keamanan lingkungan perusahaan. Selain itu, strategi implementasi *CD* Chevron kurang berorientasi pada kearifan lokal (karateristik masyarakat, mata pencaharian masyarakat, kebutuhan masyarakat, pengaruh pemimpin infomal, potensi kerawanan dan sosialisasi yang berkelanjutan).

Penyebab lain konflik adalah kurangnya koordinasi dan keterbukaan pihak Chevron dengan Pemerintah Daerah. Ketertutupan Perusahaan Chevron terhadap Pemerintah Daerah, menyebabkan tidak ada dukungan proaktif dan interaktif untuk menciptakan keamanan lingkungan perusahaan dalam menyelesaikan konflik. Selain itu, konflik berkepanjangan antara masyarakat Pasirwangi dan Chevron disebabkan ketiadaan koordinasi dengan pihak Kepolisian, sejak awal munculnya permasalahan dengan warga Pasirwangi.

Hal itu menunjukkan ketidakpedulian perusahaan terhadap pemangku kepentingan lain sebagaimana dijelaskan oleh teori *fixing broken windows*, konflik akan selesai, apabila ada kepedulian untuk menyelesaikannya. Selain itu, kesulitan membangun komunikasi menunjukkan ketidakmampuan perusahaan Chevron dalam beradaptasi untuk mencapai tujuan. Sama halnya dengan Pemkab Garut maupun Polres Garut. Hal itu mendapat pembenaran secara teoretis dari Talcott Parson. Sementara itu, dalam teori pemangku kepentingan, Simanjuntak (2009) menjelaskan bahwa semua pemangku kepentingan harus saling mendukung kepentingan masing-masing untuk menjaga keamanan di lingkungan perusahaan.

Merujuk pada uraian tentang penyebab konflik Pasirwangi-Chevron, berikut akan dikemukakan cara terbaik dalam menyelesaikan konflik itu. Pertama, Perusahaan Chevron harus merancang ulang strategi implementasi *CD* Perusahaan Chevron, yang meliputi: (a) memperbaiki hubungan dengan masyarakat, (b) membuang prasangka buruk tentang masyarakat, (c) meningkatkan partisipasi masyarakat untuk menciptakan kamtibmas di lingkungan perusahaan, (d) memperbaiki hubungan dengan pemimpin informal (d) meningkatkan kerja sama dengan aparat pemerintah daerah dan kepolisian setempat secara proaktif dan interaktif agar terciptanya pengelolaan keamanan lingkungan perusahaan yang aman dan tertib. Hal itu dilakukan untuk menghindari kerugian perusahaan dan mencegah terjadinya kejahatan.

Kedua, Pemerintah Kabupaten Garut menyelesaikan konflik dengan menjalankan fungsinya, baik sebagai pemerintah maupun sebagai pemangku kepentingan perusahaan. Artinya, sebagai pemerintah, Pemerintah Kabupaten

Garut seharusnya melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat untuk menyelesaikan masalah sosial dan memelihara serta menjaga keteraturan sosial. Sebagai pemangku kepentingan perusahaan, Pemerintah Kabupaten Garut seharusnya memberikan dukungan kepada perusahaan secara *senergis* dan *integratif* serta meningkatkan kerja sama dengan kepolisian setempat, untuk menjembatani penyelesaian konflik itu sekaligus sebagai langkah pencegahan dalam menciptakan keamanan lingkungan perusahaan.

Ketiga, Polri, dalam hal ini Polres Garut, menjalankan fungsi pengamanan objek vital nasional, yakni Perusahaan Chevron. Maka dari itu, Polres Garut seharusnya mengintegrasikan fungsi polmas dan menyinergikannya dengan CD Chevron untuk memberdayakan masyarakat dalam membina hubungan baik, yang pada akhirnya menciptakan partisipasi masyarakat untuk mewujudkan pengamanan lingkungan perusahaan. Selain itu, Polres Garut harus mempunyai manajemen risiko kerawanan Perusahaan Chevron sehingga dapat meningkatkan deteksi dini intelijen keamanan dalam mengoptimalkan pencegahan terhadap reaksi masyarakat atas pelaksanaan program CD Chevron. Hal itu selaras dengan pendapat Radelet (1973) yang mengatakan bahwa dalam penyelesaian suatu konflik diperlukan hubungan dan partisipasi masyarakat serta meningkatkan kerja sama dengan perusahaan dalam memberdayakan masyarakat.

Selain itu, apabila tidak ada itikad baik dari Perusahaan Chevron, penyelesaian harus diambil oleh tingkat Polda. Kepolisian dapat menggunakan kewenangannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap Perusahaan Chevron maupun masyarakat. Bila ditemukan tindak pidana, dapat ditingkakan pada proses penyidikan, dan jika terdapat pelanggaran lain dapat dilimpahkan ke pihak yang berwenang, misalnya terdapat pelanggaran administrasi tentang izin usaha, dilimpahkan ke tingkat provinsi untuk ditindaklanjuti.

## 6.2 Rekomendasi

Dari beberapa kesimpulan yang telah penulis sampaikan di atas. Maka rekomendasi yang dapat disampaikan sebagai berikut.

Pertama, agar Perusahaan Chevron menyusun strategi implementasi CD secara tertulis. Strategi itu berdasarkan pada kearifan lokal, potensi kerawanan, dan kebutuhan masyarakat. Mengingat CD merupakan tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat, diperlukan dukungan dan partisipasi, saling memiliki dan bergantung yang didasari niat, etika, nilai kejujuran, dan moral.

Kedua, Perusahaan Chevron dengan Pemerintah Kabupaten Garut dan Polres Garut menyusun strategi untuk melakukan pemberdayaan masyarakat. Kemudian strategi itu dijadikan pedoman bagi ketiganya dalam membina hubungan dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menciptakan keamanan lingkungan perusahaan.

Ketiga, Perusahaan, Polres Garut dan Pemkab Garut menyusun strategi kesepakatan kerja sama agar setiap permasalahan perusahaan, sekecil apa pun, dapat dikomunikasikan sejak awal. Dalam pada itu, pihak kepolisian dapat segera menentukan langkah pencegahan dan pengamanan serta melakukan asesmen risiko terhadap sesuatu yang mengancam perusahaan sebagai objek vital nasional yang harus dilindungi dan dijaga untuk dapat dimanfaatkan oleh segala lapisan masyarakat.

Selain itu, penelitian ini memfokuskan pada penyelesaian konflik oleh pemangku kepentingan meskipun banyak aspek lain yang dapat diteliti. Maka peneliti ini merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya, untuk meneliti peran Polri atau pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan oleh suatu perusahaan berdasarkan regulasi yang ada sehingga dapat melihat kelemahan-kelemahan aturan yang ada saat ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Arifin, A. (2006). *Ilmu komunikasi sebuah pengantar ringkas*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Budiharto. (1999). *Metodologi penelitian: dengan contoh dalam bidang ilmu kesehatan/kedokteran gigi*. Jakarta: Galaxy.
- Budiyanto, I. M. (2008). *Filsafat ilmu pengetahuan*. Jakarta: Program Pascasarjana KIK Universitas Indonesia.
- Chevron. (2009). *Merengkuh masa depan memberdayakan warga*. Jakarta: Chevron.
- Chrysnanda, D.L. (2005). Fungsi intelijen pada tingkat polres. *Jurnal Kepolisian Indonesia*, 7 Juli: 99—112.
- Coles, C. M., dan Kelling, G. L. (1996). *Fixing broken windows. approaches (Pendekatan kualitatif dan kuantitatif)*. (A. Budiman, Chrysnanda D.L., dan B. Hasbroto, Penerjemah). Jakarta: KIK Pres.
- Creswell, J. W. (2002). *Research design qualitative & quantitative*. (Edisi revisi). (Angkatan III & IV KIK UI dan N. Khabibah, Penerjemah). Jakarta: KIKpress.
- Darwin, M. (1998). *Teori administrasi publik*. Diklat, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Dermawan, M. K. (1994). *Strategi pencegahan kejahatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Djaali dan Muhammad, F. (2005). *Metodologi penelitian sosial (Revisi)*. Jakarta: PTIK Pres dan Restu Agung.
- Djamin, A. (2007). *Tantangan dan kendala menuju polri yang profesional dan mandiri*. Jakarta: PTIK Pres.
- \_\_\_\_\_. (2008, Juli). *Polri dan perkembangan industrial security di Indonesia*. Diklat, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Faferta Uniga. (2008). *Pengaruh steam dari Chevron Geothermal Indonesia Ltd. terhadap pertumbuhan dan hasil tanaman kubis, tomat dan kentang di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut*. Penelitian tidak terbit, Universitas Garut, Garut.



- Famiola, R dan Rudito, B. (2008). *Social mapping metode pemetaan sosial: Tehnik memahami suatu masyarakat dan komuniti*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Fisher., dkk. (2001). *Mengelola konflik: Keterampilan dan strategi untuk bertindak*. (S.N Kartikasari, M.D. Tapanuli, R. Maharani, dan D. N. Reni, Penerjemah). Jakarta: SMK Grafika Desa Putra.
- Geothermal dan Power Operation. (2008). *Energi untuk semua generasi*. Jakarta: Chevron.
- Green, G. dan Fischer, R. J. (1998). *Introduction security* (Edisi ke-6). USA: Butterworth Heinemann.
- Hadiman.(2008). *Manajemen sekuriti*. Diklat, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ichsan, Y. A. (2008). *Tinjauan kritis terhadap implementasi corporate social responsibility PT. Chevron Geothermal Indonesia*. 2 Februari, 2008. [www.yayasankemali.blogspot.com](http://www.yayasankemali.blogspot.com).
- Ife, J., dan Tesoriero, F. (2008). *Alternatif pengembangan masyarakat di era globalisasi community development*. (edisi ke-3). (S. Manulang, N. Yakin, dan M. Nursyahid, Penerjemah). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kelana, M. (1994). *Hukum kepolisian*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Lab, S. V. (2006). *Crime prevention, approaches, practices and evaluation*. (Tim Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian, Penerjemah). Jakarta: PTIK
- Lauer, R. H. (1977). *Perspektives and social change*. (Alimandan, Penerjemah). Jakarta: PT. Melton Putra.
- Lilipaly, N. A. (2008). *Corak pemolisian polres Seram bagian barat dalam menangani konflik antar-komuniti hukum adat (Penanganan konflik antara komuniti adat Ariate dan komuniti dusun Laala-negeri adat Lokki)*. Tesis tidak terbit, Universitas Indonesia Jakarta.
- Liliwari, A.(1985). *Manusia dan kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Mandagi, J. (2009, Juli). *Sistem Pengamanan Swakarsa (Sekuriti) Komperehensif: Sebuah Pendekatan Kemitraan*. Diklat, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Mcrie, R. D. (2001). *Security operation management*. USA: Butterworth Heinemann.
- Muhammad, M. (2009). *Penelusuran dana harus profesional dan tidak boleh melibatkan politis*. 7 April, 2010. [www.bataviase.co.id/content/transparansi-kasus-bank-century](http://www.bataviase.co.id/content/transparansi-kasus-bank-century)
- Nitibaskara, R. (2001). *Ketika kejahatan berdaulat*. Jakarta: Peradaban

- \_\_\_\_\_. (2002). *Paradoks konflik dan otonomi daerah*. Jakarta: Peradaban.
- Nugroho, P.W. (2006). *Manajemen sistem pengamanan PT. Chevron Pacific Indonesia*. Tesis tidak terbit, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Radelet, L. A. (1973). *The police and the community: The concept of police community relation*. Beverly Hills : Glencoe Press.
- Reksodiputro, M. (2004a). Kajian ilmu kepolisian dan perkembangannya: mengharapkan keterampilan angkatan muda Polri dalam transformasi organisasi kepolisian. Dalam P. Suparlan (Ed). *Bunga rampai ilmu kepolisian Indonesia* (hlm...). Jakarta: Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian.
- \_\_\_\_\_. (2004b). Polisi dan masyarakat dalam era reformasi sebagai alat penegak hukum (Sebuah pemikiran tentang polisi Indonesia). Dalam P. Suparlan (Ed). *Bunga rampai ilmu kepolisian Indonesia* (Hlm...). Jakarta: Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian.
- Ririn. (2008, 23 Agustus). Konflik perusahaan Chevron: jadi penonton di negeri sendiri. *Pikiran Rakyat*. Bandung.
- Rivani, A. Beny, dan Muttaqin, Z. (2007). *Analisis efektivitas pelaksanaan program cd sebagai bentuk corporate social responsibility oleh PT. Chevron di Kabupaten Garut*. Penelitian tidak terbit, Universitas Padjajaran, Bandung.
- Rousseau, J-J. (2010). *Perihal kontrak sosial atau prinsip hukum politik*. (R. S. Hidayat dan I.S. Husen., Penerjemah). Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Simanjuntak, P. J. (2009a). *Manajemen hubungan industrial*. (Edisi ke-2). Jakarta: Jala Permata Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2009b). Pengembangan hubungan industrial sebagai bagian dari manajemen SDM. Dalam P.J. Simanjuntak (Ed.). *Pengembangan sumber manusia Indonesia terpadu* (hlm ..). Jakarta: YTKI.
- \_\_\_\_\_. (Ed.). (2009c). *Pengembangan sumber manusia Indonesia terpadu*. Jakarta: YTKI
- Solihin, I. (2008). *Corporate social responsibility: From charity to susitainability*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sriyanto, A. (2007). Penyelesaian konflik berbasis budaya lokal. 28 November, 2009. *Jurnal Studi Islam dan Budaya*. [www.fdfdatabase.com](http://www.fdfdatabase.com) .
- Sukada, S., dkk. (2007). "Membumikan bisnis berkelanjutan". Jakarta: *Indonesia Business Link*.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. ( Edisi ke 5). Bandung: Alfabeta.

- Suharto, E. (2009). *Membangun masyarakat memberdayakan masyarakat: Kajian strategis pembangunan kesejahteraan sosial & pekerjaan sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Suparlan, P. (1997). *Metode penelitian kualitatif*, Jakarta: Program Kajian Wilayah Amerika Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- \_\_\_\_\_ (Ed.). (2004). *Bunga rampai ilmu kepolisian Indonesia*. Jakarta: Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Suku bangsa dan hubungan antar-Suku bangsa*. (Edisi revisi). Jakarta: Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian.
- So, A. Y., dan Suwarsono. (2006). *Perubahan sosial dan pembangunan*. (Edisi revisi). Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Soekanto, S., dan Lestari, R. (1988). *Fungsionalisme dan teori konflik dalam perkembangan sosiologi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi suatu pengantar*. (Edisi revisi). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Tadié, J. (2009). *Wilayah kekerasan di jakarta*. (Rahayu S. Hidayat, Penerjemah). Depok: Masup.
- Tan, M. G. (2009). *Isu ham dan masalah sosial*. Diktat, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Terry, G.R. (1986). *Prinsiples of management*. (Edisi ke-6). (Winardi, Alih bahasa). Bandung: Alumni/1986/Bandung.
- Thoha, M. (2004). *Birokrasi & politik di Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Umar, B. W. (2003). *Makalah: Konflik sosial*. Jakarta: PTIK.
- Wahyudi. (2008). *Manajemen konflik dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, A.W. (1986). *Manusia Indonesia: individu keluarga dan masyarakat*. Jakarta: Akademika Pressindo.
- Winarsih, A. S., dan Ratmino. (2008). *Manajemen pelayanan: pengembangan model konseptual, penerapan citizen charter dan standar pelayanan minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zoebir, Z.I. (2008). *Kerangka teori Talcott Parson untuk memahami integrasi sosial*. 28 November, 2009. [www.zurywanzoebir.blog](http://www.zurywanzoebir.blog).

Undang-undang Dasar 1945.

Undang-undang No. 8 tahun 1971 tentang Perusahaan Pertambangan Minyak.

Undang-undang No 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi

Undang-Undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI.

Undang-undang No 27 Tahun 2003 tentang Panas Bumi.

Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Keputusan Presiden Republik Indonesia No 49 Tahun 1991 tentang Perlakuan Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, dan Pungutan-pungutan Lain terhadap Pelaksanaan Kuasa dan Ijin Pengusahaan Sumber Daya Panas Bumi Mengenai Pembangkit Energi/ListrikObjek Vital.

Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 63 tahun 2004 tentang Pengamanan.

Keputusan Kapolri No. Pol: KEP/54/X/2002 yang diperbaharui dengan Keputusan Kapolri No.Pol.:KFP/07/I/2005 tanggal 31 Januari 2005 tentang Susunan Organisasi Polri.

Keputusan Kapolri No.Pol: Skep/738/X/2005 tentang Pedoman Sistem Pengamanan Objek Vital Nasional

Keputusan Kapolri No. Pol.: SKEP/737/X/2006 Tanggal 13 Oktober 2006 tentang Kebijakan dan Strategi Penerapan Model Perpolisian Masyarakat (Polmas) Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri.

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Garut No. 15 Tahun 2002 tentang Pengelolaan Pertambangan.

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Garut No. 14 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Garut.

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Pedoman Wawancara Terhadap Kepala Divisi Keamanan Perusahaan**

1. Apa visi, misi, kebijakan, dan strategi divisi keamanan perusahaan dalam menyelenggarakan keamanan lingkungan perusahaan, terutama terkait keberadaan masyarakat sekitar?
2. Apakah ada permasalahan dalam menyelenggarakan keamanan, terkait keberadaan masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan?
3. Jika ada, bagaimana pola pengamanan yang dilaksanakan oleh divisi keamanan perusahaan dan pola pendekatan *community development* (CD) yang dilaksanakan ?
4. Bagaimana tanggapan tentang tugas yang dilaksanakan oleh Divisi *Community Affairs* tentang pemahaman CD terkait keamanan lingkungan perusahaan?
5. Bentuk dukungan perusahaan terhadap program CD ?
6. Bagaimana pemahaman terhadap tokoh masyarakat dan masyarakat sekitar ?
7. Apa tanggapan terhadap program *community development* yang dilaksanakan ?
8. Siapa Staf yang dilibatkan dalam program CD ?
9. Bagaimana pemahaman masyarakat terhadap program CD?
10. Bagaimana hubungan dan koodinasi dengan pemerintah daerah dan Polri?
11. Apa langkah –langkah yang dilakukan dalam menyelesaikan konflik?

### **Pedoman Wawancara Terhadap Divisi PGPA / Staff *Community Affairs* yang Menangani CD**

1. Bagaimana Visi, misi, kebijakan, dan strategi divisi HR dalam menyelenggarakan keamanan lingkungan perusahaan?
2. Apa CD menurut perusahaan?
3. Bagaimana pelaksanaan CD ?
4. Apakah ada permasalahan yang berkaitan dengan keamanan lingkungan perusahaan
5. Siapa para pihak yang terkait dalam permasalahan?
6. Bagaimana Tipologi, dan kronologis konflik?
7. Apa dampak konflik ?
8. Apa Langkah-langkah dan peran perusahaan atau Divisi yang terkait hubungan dengan masyarakat dalam rangka penyelesaian konflik ?
9. Bagaimanan tanggapan dan pemahaman terhadap tokoh masyarakat dan masyarakat sekitar
10. Bagaimana koordinasi dan komunikasi yang dilakukan dengan masyarakat, aparat pemerintah daerah dan pihak keamanan (Polri)

### **Pedoman Wawancara terhadap Pimpinan PGPA**

1. Mohon maaf pak, nama, jabatan, sejak kapan mulai bekerja dan ditempatkan disini?
2. Apa ruang lingkup pekerjaan, dan Visi, misi, kebijakan, dan strategi divisi dalam mendukung operasional perusahaan agar terciptanya keamanan lingkungan perusahaan?

Lanjutan

3. Bagaimana program baik CD/CE maupun Hubungan Masyarakat dilaksanakan ?
4. Bagaimana Hubungan karyawan CD dengan tokoh masyarakat, dan masyarakat sekitar?
5. Bagaimana Hubungan masyarakat dengan PT. Chevron?
6. Apa Kegiatan CD yang sudah dilaksanakan?
7. Bagaimana Cara-cara PT Chevron melaksanakan CD?
8. Bagaimana Cara-cara karyawan CD dalam melaksanakan tugas?
9. Apa harapan masyarakat terhadap PT. Chevron?
10. Bagaimana respon masyarakat terhadap program CD ?
11. Bagaimana respon pemerintah terhadap pelaksanaan CD ?
12. Bagaimana respon PT Chevron terhadap keinginan masyarakat?
13. Apa masalah-masalah sosial yang terjadi berkaitan dengan keberadaan perusahaan?
14. Bagaimana bentuk konflik dan penyebabnya?
15. Bagaimana situasi sosial masyarakat?
16. Bagaimana koordinasi dan komunikasi yang dilakukan dengan masyarakat, aparat pemerintah daerah dan pihak keamanan (Polri)?
17. Langkah petugas CA/CD dalam menyelesaikan permasalahan sosial masyarakat?
18. bagaimana koordinasi dan komunikasi dengan pihak pemerintah dan keamanan ( Polri), terutama dalam menyelesaikan konflik.

**Pedoman Wawancara dan Pengamatan Terhadap Masyarakat di Sekitar PT.  
Chevron**

- I. Situasi Umum
  1. Bagaimana situasi perusahaan dan masyarakat Kecamatan Pasir Wangi, secara Geografis, demografis, ekonomi, sosial, politik dan keamanan?
  2. Bagaimana situasi umum lingkungan di sekitar perusahaan ?
- II. Kependudukan
  1. Berapa jumlah penduduk?
  2. Bagaimana komposisi penduduk berdasarkan latar belakang agama?
  3. Apa pendidikan, pekerjaan, suku, dan golongan sosial?
  4. Sejak kapan tinggal di daerah tersebut dan alasannya?
- III. Mata Pencarian
  1. Apa mata pencarian masyarakat setempat?
  2. Dimana mereka bekerja?
  3. apa keahlian yang dimiliki berkaitan dengan pekerjaan?
- IV. Jumlah pendapatan perkapita dan pengeluaran masyarakat
  1. Berapa pendapatan rata-rata warga perbulan?
  2. Berapa pengeluaran rata-rata warga perbulan
- V. Kehidupan bermasyarakat
  1. Apakah mereka mengenal satu sama lain?
  2. Apakah ada hukum atau norma adat yang berlaku di lingkungan setempat?

## Lanjutan

3. Bagaimana sikap dan pandangan individu dalam bermasyarakat?
  4. Apakah ada penokohan terhadap seseorang yang berpengaruh terhadap lingkungan masyarakat?
  5. Bagaimana peran pemuda dalam lingkungan masyarakat?
  6. Apakah ada organisasi pemuda atau yang tergabung dalam LSM di lingkungan warga sekitar?
  7. Apa pendapat dan hubungan masyarakat dan LSM atau organisasi pemuda ?
- VI. Peranan individu dalam keluarga serta masyarakat
1. Bagaimana peran tokoh dalam individu dan masyarakat
  2. Bagaimana peran orang tua dalam individu dan masyarakat
- VII. Kegiatan sehari-hari
1. Uraian kegiatan ibu, bapak, atau saudara
  2. Kerjasama, antara individu Kegiatan sehari-hari warga
- VIII. Apakah ada peran kerja-sama
1. Apakah kegiatan yang menunjukkan kerjasama di lingkungan warga sekitar?
  2. Apakah ada konflik di lingkungan sekitar terkait keberadaan perusahaan ?
  3. Bagaimana cara mengatasinya ?
- IX. Pendapat masyarakat terhadap keberadaan PT. Chevron
1. Bagaimana hubungan dengan Perusahaan Chevron?
  2. Bagaimana pemahaman tentang CD?
  3. Bagaimana keinginan masyarakat ?
  4. Apa yang menjadi permasalahan dan penyebabnya?
  5. Bagaimana penyelesaiannya?

**Pedoman Wawancara terhadap Pemerintah Daerah dan Kepolisian Setempat**

1. Apa visi, misi, kebijakan, dan strategi kepolisian setempat ( Polres atau Polsek) dalam menyelenggarakan keamanan lingkungan di Kawasan Derajat Garut?
2. Bagaimana pemahaman terhadap CD?
3. Bagaimana pola keamanan lingkungan yang dilaksanakan ?
4. Bagaimana pendapat tentang PT. Chevron?
5. Bagaimana koordinasi dan hubungan dengan Perusahaan Chevron?
6. Bagaimana hubungan PT Chevron dan masyarakat?, jika ada permasalahan jelaskan.
7. Langkah apa yang dilakukan dalam mewujudkan keamanan lingkungan?
8. Bagaimana bentuk konflik dan penyebabnya ?
9. Pemahaman petugas kepolisian tentang CD dan pelaksanaannya ?
10. Bagaimana peran pemerintah daerah dalam menyelesaikan konflik?
11. Bagaimana peran kepolisian dalam menyelesaikan konflik?

## Rekomendasi Penelitian dari Polres Garut untuk Ke CGI

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH JAWA BARAT  
RESOR GARUT

### REKOMENDASI

Nomor: B/REK- *37* /11/ 2010

Tentang,

PENELITIAN

DALAM RANGKA PENULISAN TESIS


1. Rujukan Surat dari Universitas Indonesia Program Pascasarjana Nomor : 012 / H2.F3 / KIK / 111 / 2010 tanggal 14 Januari 2010 perihal Penelitian.
2. KEPALA KEPOLISIAN RESOR GARUT, memberikan Rekomendasi untuk mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis kepada Mahasiswa S2-KIK atas nama :
  - a. N a m a : ANWAR HAIDAR
  - b. NPM : 0806447223
  - c. Angkatan : XIII
  - d. Semester : Genap T.A. 2009 / 2010
  - e. Judul penelitian : Penyelesaian konflik masyarakat dan industri di kawasan Derajat Garut ( studi kasus konflik masyarakat dengan PT Chevron di kawasan Derajat Garut ).
3. Demikian untuk menjadi maklum.


Garut, *26* Januari 2010  
KEPALA KEPOLISIAN RESOR GARUT

*[Signature]*  
AMUR CHANDRA JB, SH  
A K B P NRP 68070333



## Kartu Tanda Pengenal Selama Penelitian di CGI







**Chevron** Chevron Geothermal Ind.  
**SECURITY**  
No. 00000000000000000000

---

**NAMA** : Anwar Haidar  
**PEKERJAAN** : GFT  
**ALAMAT** : Jakarta  
**BERLAKU SD** : 31 Januari 2011

---

<b>TANDA TANGAN PEM</b> 	<b>SIKAT, 1 Okt 2010</b> Chevron Geothermal  Co. Supt Security CGI
--	--

---

**PETUNJUK**

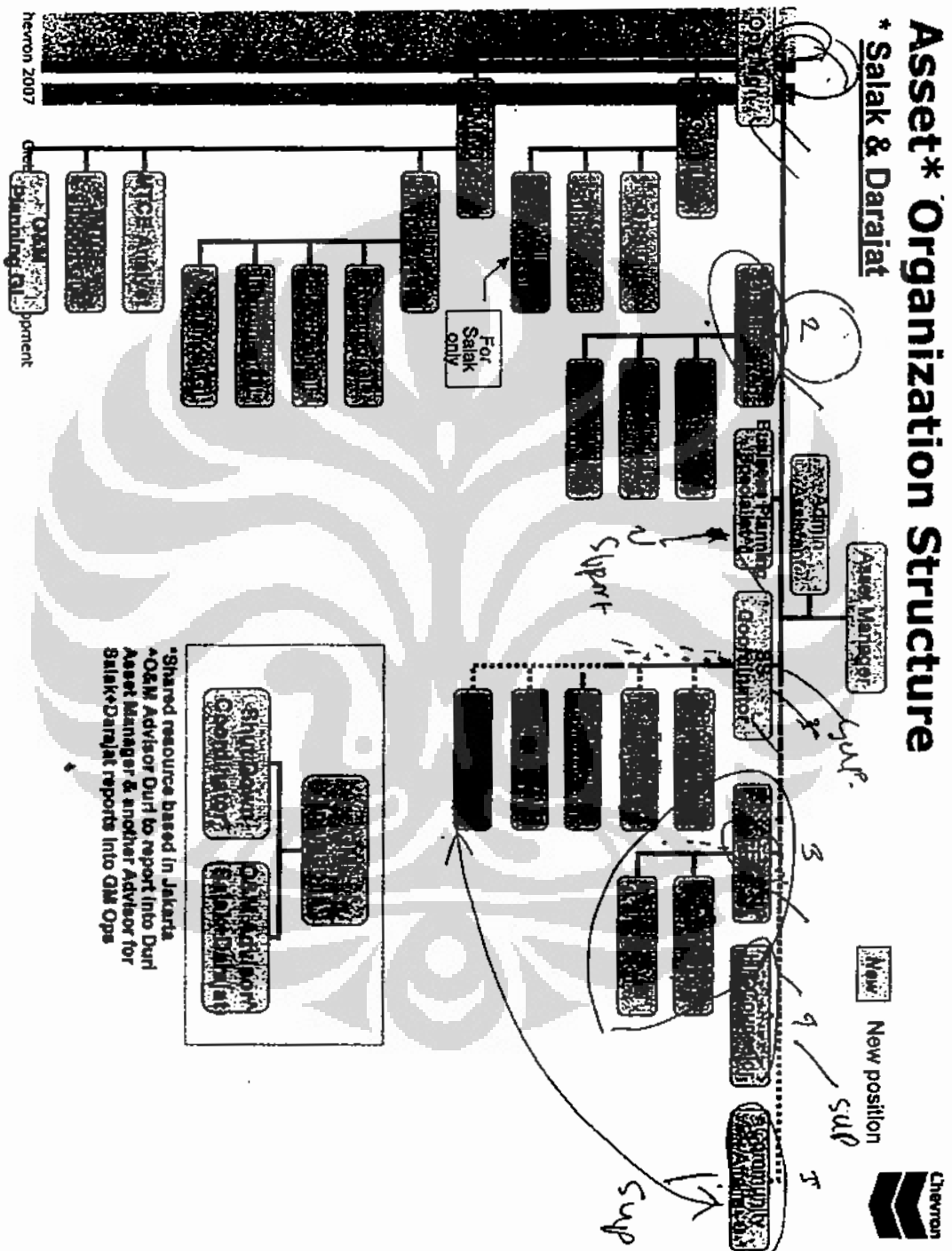
1. ID harus selalu dipakai selama berada di lokasi kerja Chevron
2. Jika hilang segera melapor ke Chevron Security Dept. (0262) 235567 Ext. 56341
3. ID hanya berlaku di lokasi kerja Chevron
4. Jika selesai kontrak, ID harus dikembalikan ke Chevron Security Dept.

**WARNING**

1. Always wear this ID while in Chevron Working Area
2. Lost ID must be reported to Security Dept. Immediately (0262) 235567 Ext. 56341
3. This ID is valid only in Chevron Working Area
4. When contract finished, please return this ID to Security Dept.

**SECURITY DEPT.**

Struktur Organisasi Chevron Geothermal Indonesia Ltd



## Pertelaahan Tugas PGPA Chevron

### Position Summary GU-400



Refer to instructions on how to complete the Position Summary.

Evaluation Ref. No. \_\_\_\_\_

Organization

Title  
**CGI Security Supervisor**

Placement  
**/ February 2008**

Company  
**Chevron Geothermal and Power Operation  
Indonesia**

Placement Approved By

Department/Division  
**GPO Security**

Location  
**CGI (Darat)**

Exempt  Non-exempt  New Job  Rewrite Job Replaced \_\_\_\_\_

Reporting

Reports to  
**GPO Security Manager**

Reports one of  Close  Remote  
**2**

Supervisor Functions **Oversees the GPO Security**

**Functions** Job accountabilities (what the job does) in concise and clear terms. Avoid statements describing incumbent performance.

No.	% Time	Key Job Responsibilities
1	40	Manage protection to any security disturbances through Security Service Provider to C Operations and assets including employees, dependent and business partner. Ensure contr implementation by security service provider(s).
2	10	Liaise Company Management with Local Security Authorities on security matters.
3	10	Provide any information related to security issues to Management level.
4	10	Administer security resources, conduct performance evaluation to provider and provide repc in regular basis.
5	10	Manage security measures (demo, strike, civil unrest, thefts, etc). Manage security suppe Lead security contingency action when needed by the Company.
6	10	Actively support and coordinate with other departments in implementing Company's policy s programs.
7	10	Maintain and build networking with GOI Agencies related to security matters.

Scope How big is the job? Use factors relative to this job only.

Year of Data Used: \_\_\_\_\_

Employees Supervised: Total 113 Exempt \_\_\_\_\_ Nonexempt \_\_\_\_\_ Functional \_\_\_\_\_ Contract 113

CHR-CBP  
6/9/2008

### **Pertelaahan Tugas *Chief Sekurity* Chevron**

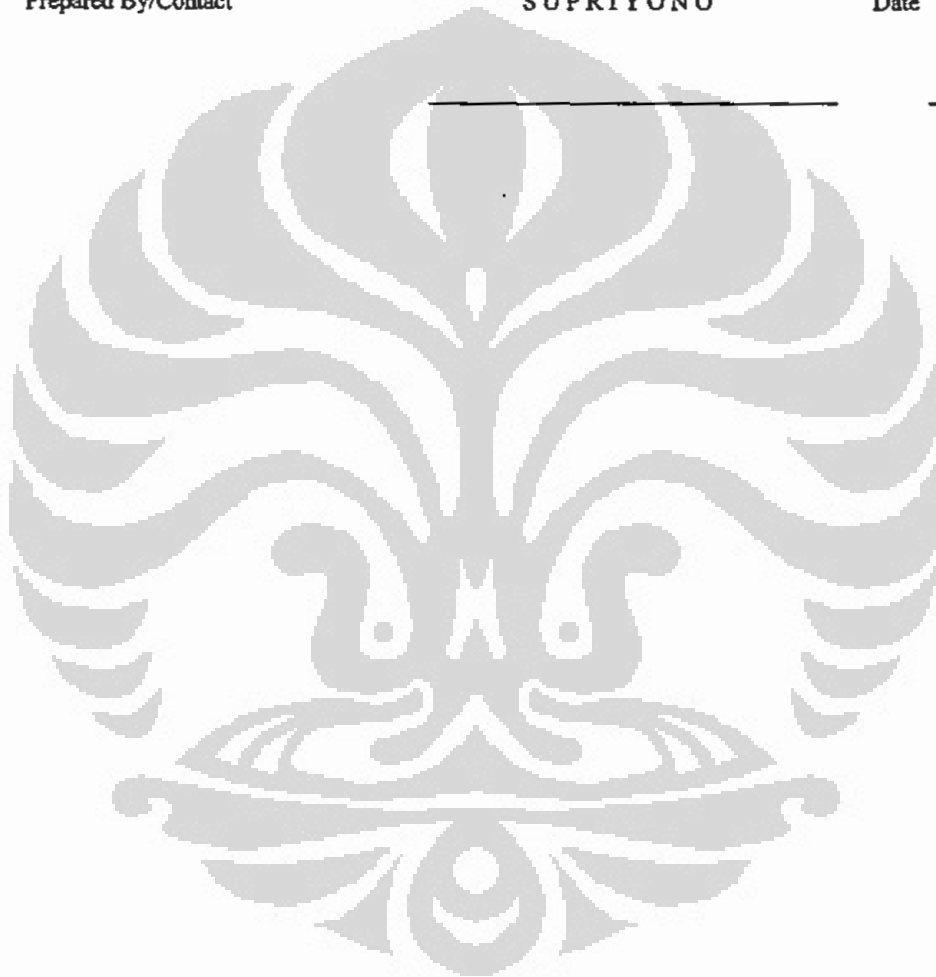
Responsible for protecting people and assets at CGI operations and fields, administer CGI security resources, maintaining external relations on security matters, managing security related issues and providing reports and information on security aspects.

Prepared By/Contact

SUPRIYONO

Date

January 2008



CHR-CBP  
6/9/2008

## Surat Pemberitahuan Unjuk Rasa

Hal : Pemberitahuan Penyampaian Aspirasi

Garut 2 Februari 2007

Kepada  
Yth. Kasad Intel Kam Polres Garut  
Di  
Tempat

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

1 Nama : H. Samsu  
Umur : 65 Tahun  
Alamat : Kp. Cintasari, Desa Padaawas, Kec. Pasirwangi  
Dalam hal ini sebagai penanggungjawab

2 Nama : Munir Hadimen. SE  
Umur : 42 Tahun  
Alamat : Kp. Padaawas, Desa Padaawas, Kec. Pasirwangi  
Dalam hal ini sebagai Korlap

3 Nama : Sophi Martin. S.H.  
Umur : 24 Tahun  
Alamat : Kp. Sukasari, Desa Padaawas, Kec. Pasirwangi  
Dalam hal ini sebagai juru bicara

Dan akan mengerakan masa ± 500 Orang dari masyarakat Desa Padaawas untuk menyampaikan aspirasi kepada Chevron Geothermal Indonesia (CGI. Ltd), dengan tuntutan :

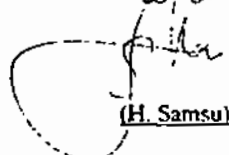
1. Sosialisasi Kebutuhan Tenaga Kerja dan Mekanisme Tenaga Kerja.
2. Sosialisasi Aktivitas Perusahaan.
3. Peninjauan Kembali tentang kontribusi dari perusahaan untuk alokasi Desa Padaawas.

Yang akan dilaksanakan pada :

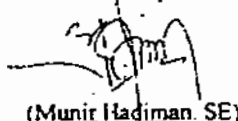
Hari : Selasa  
Tanggal : 6 Maret 2007  
Waktu : 06.00 Wib. Sampai tuntutan kami terealisasi.  
Tempat : Desa Padaawas.

Demikian Surat pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Penanggung Jawab

  
(H. Samsu)

Korlap

  
(Munir Hadimen. SE)

Juru Bicara

  
(Sophi Martin. S.H.)

lanjutan

**DEWAN PIMPINAN  
FORUM PADAAWAS BERSATU ( FPB )**

**DESA PADAAWAS KECAMATAN PASIRWANGI**

Sekretariat : Jl. Raya Darajat Terminal Toblong No. Kp. Cintasari Ds. Padaawas  
Pasirwangi Hp. 081 321 015 010 Garut

Nomor : 02/ PMP- FPB / IV/2007  
Perihal : Pemberitahuan Penyampaian  
Pendapat dimuka Umum

Kepada  
Yth. KA KANIT INTEL PAM  
POLRES GARUT  
DI GARUT

Dengan Hormat.

Disampaikan surat pemberitahuan dalam rangka menyampaikan aspirasi masyarakat di muka umum kepada pihak perusahaan Chevron dan perusahaan lain yang berada di Darajat.

Sehubungan dengan kegiatan tersebut disampaikan rencana sebagai berikut :

1. Nama : Forum Padaawas Bersatu  
Alamat : Kp. Cintasari Terminal Toblong Ds. Padaawas Kec. Pasirwangi Garut  
Tlp. 081 321 015 010
2. Nama Penanggungjawab : H. Samsu  
Alamat : Kp. Cintasari Terminal Toblong Ds. Padaawas Kcc. Pasirwangi Garut  
Tlp. 081 321 015 010

Merencanakan kegiatan sebagai berikut :

1. Menyampaikan aspirasi dimuka umum
  2. Beralokasi di Jalan raya darajat terminal Toblong Desa Padaawas Kec. Pasirwangi Garut
  3. Pada Hari Jum'at Tanggal 20 April 2007 jam 6.00 WIB
  4. Jumlah peserta 500 Orang
  5. Maksud dan tujuan, tentang perhatian pihak Perusahaan terhadap tenaga kerja yang belum dapat dirasakan oleh masyarakat padaawas dan tentang kesejahteraan masyarakat Padaawas sebagai yang mempunyai wilayah dimana perusahaan berdiri
- Demikian surat pemberitahuan ini didalam rangka memenuhi ketentuan undang – undang No. 9 tahun 1998, kami sebagai penyelenggara mengucapkan terima kasih atas kerjasamanya.

Padaawas, 17 April 2007

Penanggungjawab  
Ketua Umum FPB

H. Samsu



Tembusan disampaikan Kepada

1. Yth. Bapak kepala Desa Padaawas
2. Yth. Bapak Kapolsek Kec. Pasirwangi
3. Arsip

Lanjutan

**FORUM PADAAWAS BERSATU  
(FPB)**

**Sekretariat : Jl. Raya Darajat Kp. Cintasari Ds. Padaawas Kec. Pasirwangi – Garut**

Nomor : 001/FPB/I/2009  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Pengadaan Aksi

**Kepada Yth :  
Kapolsek Pasirwangi  
di  
Tempat**

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Operasionalisasi perusahaan-perusahaan baik swasta maupun pemerintah berkembang di wilayah Pasirwangi tetapi masih jarang kebutuhan masyarakat tersentuh oleh keberadaan perusahaan-perusahaan tersebut. Khususnya untuk PT. USI dan PT. Chevron Geothermal Indonesia yang beroperasi dan mempunyai kepentingan bisnis yang besar di wilayah Pasirwangi.

Karena dasar hal tersebut diatas, kami forum Padaawas Bersatu (FPB) akan mengadakan aksi yang akan menuntut beberapa hal diantaranya :

- Pengaspalan Jalan Cihurip – Negla
- Tenaga Kerja
- Pemberdayaan Masyarakat
- Kirmir

Adapun pelaksanaan

Hari/Tanggal : Kamis, 22 Januari 2009  
Waktu : 06.00 s/d Selesai  
Jumlah Masa : 1500 orang  
Tempat : Terminal Toblong Kp. Cintasari  
Koordinator Lapangan : **Udan**  
li  
Koordinator Keamanan : **Maman Tigar**

Oleh karena itu kami mengajukan permohonan izin atas penyelenggaraan aksi yang akan diselenggarakan tersebut.

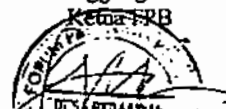
Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas pertimbangannya kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Pasirwangi, 20 Januari 2009

Penanggung Jawab

Ketua FPB



Lanjutan

**KARYAMEKAR BERSATU  
DESA KARYAMEKAR KECAMATAN PASIRWANGI  
Jl Raya Darajat Desa Karyamekar Kec. Pasirwangi – Garut**

Nomor : 01/ KB/ III/ 2010  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberitahuan Aksi Demo  
(Klarifikasi Perekrutan Tenaga Kerja)

Dengan hormat,  
Bersama ini kami memberitahukan bahwa masyarakat Desa Karyamekar Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut akan mengadakan aksi damai dengan tuntutan Klarifikasi mengenai Perekrutan tenaga kerja kepada PT.Chevron, dan perusahaan yang mensub ke PT. Chevron yang akan kami laksanakan pada :

Hari/tanggal : senin, 8 maret 2010  
Jam : 06.00 WIB s/d Selesai  
Tempat : Terminal kepakan  
Banyak masa : +/-200 orang

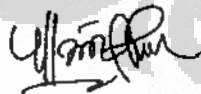
Dengan susunan kepengurusan sebagai berikut :

1. Ketua Satkorlak Lapangan : Aceng Ikhsan
2. Koordinator Lapangan : -Jajang  
-Naga

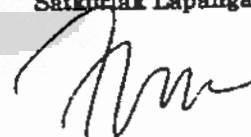
Demikian surat ini dibuat agar menjadi maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Karyamekar, 02 Maret 2010  
Karyamekar Bersatu  
Satkorlak Lapangan

Koordinator,



**MOCH YONO**



**ACENG IKHSAN**

Tembusan disampaikan kepada

- |                           |                    |                     |
|---------------------------|--------------------|---------------------|
| 1. Kepala Desa Karyamekar | 11. BRE            | 21. Wahana          |
| 2. Camat Pasirwangi       | 12. Hilcon         | 22. Wirna           |
| 3. Bupati Kab Garut       | 13. Apeksindo      | 23. Harco           |
| 4. DPRD Tk II Garut       | 14. Halliburton    | 24. Chas            |
| 5. Disnaker Garut         | 15. Iss            | 25. Chevron Jakarta |
| 6. Kapolres Garut         | 16. Kharisma       | 26. Arsip           |
| 7. Kapolsek Pasirwangi    | 17. MI             |                     |
| 8. Danramil               | 18. Suryabudi      |                     |
| 9. Chevron.Ltd            | 19. Agung Conccent |                     |
| 10. Triparta              | 20. Bahana         |                     |



## Surat Chevron Kepada Muspika Kecamatan Pasirwangi



Poespo Oetomo  
Act. Manager Community Affairs

Chevron Geothermal Indonesia, Ltd.  
Sentral Senayan-1 Office Tower 12<sup>th</sup> Floor  
Jl. Asia Afrika No. 8  
Jakarta 10270, Indonesia  
Tel 62 21 573 1020  
Fax 62 21 573 1030

Garut, 11 September 2009  
No. CGI/092-09/CA

Kepada  
Yth. Muspika Kecamatan Pasirwangi  
Di Tempat

Perihal: **Kerjasama Seleksi Tenaga Kerja untuk Kegiatan Pengeboran/Drilling 2009**

Sehubungan dengan adanya rencana kebutuhan tenaga kerja lokal untuk pengeboran (Drilling) 2009, dengan ini kami mengharapkan kerjasama Muspika Pasirwangi dalam rangka kelancaran proses penyeleksian tenaga kerja tersebut. Hal ini seperti yang pernah dilakukan pada program Drilling 2007 lalu.

Perlu diketahui bahwa tenaga kerja lokal tersebut akan mulai dipekerjakan pada awal Oktober 2009. Detail tenaga kerja yang dibutuhkan dapat dilihat pada lampiran surat ini.

Kami berharap pihak MUSPIKA Pasirwangi dapat segera membentuk tim seleksi dengan berkoordinasi dan/atau melibatkan segenap stakeholder terkait seperti Dinas Sosial Tenaga Kerja Garut, MUSPIKA Kecamatan Samarang dan Sukaresmi dan tokoh-tokoh masyarakat setempat guna menjamin kelancaran proses seleksi tersebut.

Kami berharap tim seleksi MUSPIKA Pasirwangi sudah dapat mengirimkan surat konfirmasi rencana seleksi dimaksud selambat-lambatnya tanggal 16 September 2009.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Poespo Oetomo

Tembusan:

1. Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Garut
2. Assets Manager Darajat Geothermal
3. Arsip

## Surat Kecamatan Pasirwangi Kepada Kepala Desa Kecamatan Pasirwangi



PEMERINTAH KABUPATEN GARUT  
KECAMATAN PASIRWANGI

Jl. Raya Pasirwangi, Nomor 113 ☎ 0262 545888

Pasirwangi, 15 September 2009

Nomor : 560 / 295 / Kec  
Lampiran : 2 (dua) lembar  
Perihal : Persyaratan calon tenaga kerja  
Drilling program CGI tahun 2009

Kepada  
Yth. Kepala Desa  
Se Kecamatan Pasirwangi  
Di

Tempat

Dipertaklukkan dengan hormat, menindaklanjuti surat Chevron Geothermal Indonesia Darajat Nomor : CGI/092-09/CA tanggal 11 September 2009 Perihal Kerja sama seleksi tenaga kerja untuk kegiatan pengeboran / Drilling 2009 dan hasil musyawarah antara CGI, Muspika, Kepala Desa dan tokoh masyarakat tanggal 14 September 2009.

Selubungan hal tersebut, dengan ini kami sampaikan kebutuhan karyawan Drilling tahun 2009. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemohon sebagai berikut :

1. Surat lamaran kerja, bernomor Rp. 6.000,-
2. Foto copy Ijazah dilegalisir
3. Surat Keterangan Kelakuan Baik / SKCK dari Kepolisian
4. Foto copy KTP
5. Surat Keterangan Kesehatan dari Dokter
6. Sertifikat pengalaman kerja
7. Persyaratan lain sesuai dengan posisi yang dibutuhkan ( terlampir )

Demikian agar menjadi maklum, atas kerja sama dan perhatiannya ucapkan terima kasih.

A.n Camat Pasirwangi  
Sekmat

Drs. Endang Sumandang  
NIP 195405051982031010

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Kepala Diskominfostrin Kab. Garut
2. Yth. Kapolsek Pasirwangi
3. Yth. Danramil 1112 Samarung-Pasirwangi


## Jadwal Kegiatan Rekrutmen Kebutuhan Tenaga Kerja Drilling Program CGI Darajat

### JADWAL KEGIATAN REKRUTMEN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DRILLING PROGRAM CGI DARAJAT TAHUN 2009

No	Tanggal	Kegiatan	Pelaksana Kegiatan	Tempat
1	11-09-2009	Rapat persiapan I	Muspika dar. CGI	CGI
2	14-09-2009	Sosialisasi dan penyampaian Informasi Kebutuhan tenaga kerja	Muspika dan CGI	Kecamatan
3	15,16 dan 17-09-2009	Sosialisasi di tingkat Desa	Aparat Desa	di 12 Desa
4	18-09-2009	Rapat Persiapan II	Muspika dan CGI	Kecamatan
5	15 s.d. 23 -09-2009	Penerimaan Berkas dari Pemohon ke Desa	Kepala Desa	12 Desa
6	24 s.d. 25 -09-2009	Penerimaan berkas lamaran dari Desa Ke Kecamatan	Panitia	Kecamatan
7	25-09-2009	Rapat teknis pelaksanaan Tes dan Screening Persyaratan	Muspika, CGI, Panitia dan Dirnaker Sostran	Kecamatan
8	25-09-2009	Undangan peserta Tes	Kepala Desa dan Panitia	Kecamatan
9	28-09-2009	Tes kemampuan dan wawancara gelombang I	Disnakersostrans dan Panitia	Desa Padasuka
10	29-09-2009	Wawancara gelombang II	Disnakersostrans dan Panitia	Desa Padasuka
11	30-09-2009	Pengumuman hasil tes	Panitia dan Disnakersostrans	Kecamatan dan Desa

Pasirwangi, 11 September 2009

Cama, Pasirwangi


 Drs. Ingkus Kusnayani, M.Si

**Kebutuhan Karyawan Kontraktor Drilling 2009-2010 untuk Warga Kecamatan Pasirwangi**

**KEBUTUHAN KARYAWAN KONTRAKTOR DRILLING 2009 - 2010**

No	Perusahaan	Posisi	Kategori	Jumlah	Persyaratan
1	PT. HARCO	Roustabout	Non Skill	10	Pria, Pendidikan Min. SMA, Umur Max. 35 Th., Lulus Medical Check
		Water Pump Operator	Non Skill	6	Pria, Pendidikan Min. SMA, Umur Max. 35 Th., Lulus Medical Check
		Welder	Skill	3	Pria, Pendidikan Min SMA/STM, Memiliki Certificate Welder dan Mig bertakuj, Lulus Medical Check Up
		Forklipt Operator	Skill	1	Pria, Pendidikan Min SMA/STM, Memiliki Certificate Welder dan Mig bertakuj, Memiliki Pengalaman Min 3 Th, Lulus Medical Check Up
		Driver	Semi Skill	15	Pria, Pendidikan Min SMA/STM, Min. Memiliki SIM A (maasih berlat Max 35 Th, Lulus Medical Check Up
2	PT. BAHANA PUTRA PERSADA	Roustabout	Non Skill	20	Pendidikan SLTP/SMA, Pengalaman Kerja 1 Th di lingkungan Ge Uela Max. 40 Th
3	PT. ISS	Laundry Boy	Non Skill	2	Pria,
		Room Boy	Non Skill	2	Pendidikan Min SMP,
		Kitchen	Non Skill	2	Umur 20 s/d 30 Th,
		Steward	Non Skill	3	Tinggi Badan 180 M,
		Site Boy	Non Skill	2	Tidak Berkumis,
		Mesa Boy	Non Skill	3	Tidak Memiliki Penyakit Kulit dan Kulit Bersih, dan Lulus Medical Check Up
4	PT. CHAS	Janitor	Non Skill	2	
		Kemak Trailer	Non Skill	4	Pendidikan Min. SLTP dan Memiliki Pengalaman Min 1 Th ditrailer Umur Max. 30 Th Bisa Baca dan Tulis Mau Bekerja Keras, Bertanggung Jawab, Jujur. Sehat Jasmani (tidak memiliki penyakit berat, seperti : diabet, jantui Tidak Berambut Gondrong dan Tidak Bertato Tidak Pernah Terlibat Dalam Tindak Kriminalitas dan Narkoba

20  
20  
16

115

## Lanjutan

PT. WAHANA ERA MITRA	Welder	Skill	3	Spesifikasi sudah mempunyai Certificate Minerbapabum dan 6 G
	Filter	Men Skill	3	Spesifikasi sudah mempunyai Certificate Minerbapabum dan 6 G
	Helper	Men Skill	3	Pria, Pendidikan Min. SMP, Umur 20 s/d 40 Th, Lukus Medical Check Up
	Helper Trailer	Men Skill	6	Min SLTP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
	Helper Dump Truck	Men Skill	6	Min SLTP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
	Helper Vacuum Truck	Men Skill	3	Min SLTP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
	Helper Fuel Truck	Men Skill	1	Min SLTP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
	Assistant Mechanic	Semi Skill	1	Min SLTP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
	Helper Boom Truck	Semi Skill	3	Min SLTP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
	Boom Truck Operator	Skill	3	Min SLTP, Memiliki SIO DJMBP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
Forklift Operator	Skill	3	Min SLTP, Memiliki SIO DJMBP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.	
Bobcat Operator	Skill	3	Min SLTP, Memiliki SIO Disnaker, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.	
Dump Truck Operator	Skill	6	Min SLTP, Memiliki SIM B2 Umum, Pengalamat dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.	
Trailer Driver Hino	Skill	3	Min SLTP, Memiliki SIM B2 Umum, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.	
Excavator Operator	Skill	2	Min SLTP, Memiliki SIO Disnaker, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.	

	Bus Driver	Skill	2	Min SLTP, Memiliki SIM B1 Umum, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
	Fuel Truck Driver	Skill	1	Min SLTP, Memiliki SIM B1 Umum, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.
	Electrician	Skill	1	Min SLTP, Pengalaman dibidangnya di Geothermal Darajat Project Min 3 Th, Usia 22 S/d 45 Th.

Daftar Nominatif Rangkings Hasil Seleksi Tenaga Kerja Drilling 2009-2010

DAFTAR NOMINATIF RANGKING RANGKING HASIL SELEKSI CALON TENAGA KERJA PT. HARCO

NO	NAMA	ALAMAT	NO. TEST	JABATAN YANG DININGKANKAN	PERUSAHAAN YANG DI LAMAR	KETERANGAN
1	PAAT SUPRIATNA	Kp. Sru Girang Rt. 05/11 Desa Cinta Rakyat Kec. Samalang	174	Driver	PT. Harco	
2	ASEP AHMAD J	Kp. Panunluk Rt. 02/01 Desa Sukamaya Kec. Sukamami	172	Driver	PT. Harco	Pengalaman sesuai 2 tahun
3	IWAN S	Kp. Ciburip Rt. 02/01 Desa Sukamaya Kecamatan Sukamami	78	Driver	PT. Harco	SIM B1, Pengalaman ada
4	RAVARUA	Kp. Cileuk Rt. 01/02 Desa Pahlawani Kec. Pasirwangi	693	Driver	PT. Harco	
5	INDRA OKTAVIA	Kp. Perun Da. Terlungu Konya Kec. Samalang	183	Driver	PT. Harco	Pengalaman 1 tahun
6	KIKI SUPRIADI	Kp. Rancabrang Rt. 02/01 Da. Sukamaya Kec. Sukamami	167	Driver	PT. Harco	Pengalaman 2 tahun
7	ATEP UJUNG SUTANA	Kp. Sukamaju Rt. 01/01 Da. Sukakarya Kec. Samalang	707	Driver	PT. Harco	
8	JOHAN JUANDA	Kp. Pasadaah Kec. Pasirwangi	188	Driver	PT. Harco	
9	CECEP AHMAD RUA	Kp. Berunden Rt. 02/01 Desa Barusari Kec. Pasirwangi	708	Driver	PT. Harco	
10	INDRA FIRDAUS	Kp. Panunluk Rt. 01/01 Desa Simasari Kecamatan Samalang	611	Driver	PT. Harco	
11	YALIFIK HIDAYAT	Kp. Panunluk Rt. 02/01 Desa Simasari Kecamatan Samalang	165	Driver	PT. Harco	
12	ASEP RAHMAT H	Kp. Panunluk Rt. 02/01 Desa Samalang Kecamatan Samalang	170	Driver	PT. Harco	
13	YANTO SUSANTO	Desa Pasadaah Kec. Pasirwangi	744	Driver	PT. Harco	
14	UJANG SETAWAN	Kp. Panunluk Rt. 02/01 Desa Simasari Kecamatan Samalang	187	Driver	PT. Harco	SIM B1
15	ACEENG NAMUDIN	Kp. Ciburip Rt. 03/02 Desa Karangrejo Kec. Pasirwangi	328	Driver	PT. Harco	
16	LUKMAN HAKIM	Kp. Kobon Kobon Rt. 04/07 Desa Barusari Kec. Pasirwangi	838	Driver	PT. Harco	
17	YUDI PURNAMA	Kp. Pihur Rt. 02/05 Desa Samalang Kecamatan Samalang	155	Driver	PT. Harco	
18	CEPI SAEPUL	Kp. Keapanan Rt. 01/02 Desa Karangrejo Kec. Pasirwangi	328	Driver	PT. Harco	
<b>JABATAN FOKUS OPERATOR</b>						
1	AGUS SETIA WISRAWA	Kp. Pasirwangi Rt. 01/04 Desa Pasirwangi Kec. Pasirwangi	419	Forklift Operator	PT. Harco	
<b>JABATAN ROULET/ABOULT</b>						
1	AA KURNIAWAN	Kp. Gwedang Rt. 02/02 Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	431	Roulet/aboult	PT. Harco	
2	UJANG YUSUP	Kp. Tangsi Rt. 01/05 Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	697	Roulet/aboult	PT. Harco	
3	YUSEP SETAWAN	Kp. Cileuk Rt. 02/02 Desa Sukamaya Kecamatan Samalang	53	Roulet/aboult	PT. Harco	Pengalaman Roulet/aboult 1,5 tahun
4	CECEP ZM	Jl. Samalang Kp. Malayu Hobi Rt. 03/01 Da. Cinta Rakyat Kec. Samalang	24	Roulet/aboult	PT. Harco	
5	DEDI SANTOSA	Kp. Cawenkonong Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	680	Roulet/aboult	PT. Harco	
6	UJANG WAHYU	Kp. Cibodda Rt. 04/08 Desa Barusari Kec. Pasirwangi	503	Roulet/aboult	PT. Harco	Pengalaman Roulet/aboult 1 tahun
7	DADAN KOMARA	Kp. Cawenkonong Rt. 02/02 Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	432	Roulet/aboult	PT. Harco	Pengalaman 1,5 tahun
8	MUHAMMAD RISWAN	Kp. Pasirwangi Rt. 01/04 Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	380	Roulet/aboult	PT. Harco	
9	DEDE ROHMANT	Kp. Cima Rt. 05/01 Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	433	Roulet/aboult	PT. Harco	
10	AGUS WAHID	Kp. Rajalopoh Rt. 01/03 Desa Padamulya Kecamatan Sukamami	577	Roulet/aboult	PT. Harco	
11	PRIMA RAHAYU	Kp. Sukamaya Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	832	Roulet/aboult	PT. Harco	
12	RANDY YOHANES	Kp. Barunden Rt. 02/01 Desa Barusari Kec. Pasirwangi	574	Roulet/aboult	PT. Harco	
13	RISWAN FREDIWA	Kp. Cawenkonong Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	709	Roulet/aboult	PT. Harco	
14	ENIK AHMAD	Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	473	Roulet/aboult	PT. Harco	
15	ZANTAN NANDAR	Kp. Pasirwangi Desa Pasirwangi Kec. Pasirwangi	573	Roulet/aboult	PT. Harco	
16	RUSMAN SOPRANI	Kp. Mabat Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	28	Roulet/aboult	PT. Harco	
17	ATEP NUGRANA	Kp. Pasir RT. 01/03 Desa Cinta Rakyat Kecamatan Samalang				
<b>JABATAN WALTER PUMP OPERATOR</b>						
1	BENI RAHMAT	Kp. Balokan Klati Rt. 02/02 Desa Cintalasa Kecamatan Samalang	76	Walter Pump Operator	PT. Harco	
2	AIYMAN SURYANA	Kp. Babakan Jati Rt. 03/01 Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	321	Walter Pump Operator	PT. Harco	Pengalaman 4 tahun 11 bulan di Bandung
3	RIDWAN	Kp. Burulur Rt. 01/02 Desa Pasirwangi Kec. Pasirwangi	474	Walter Pump Operator	PT. Harco	Pengalaman Roulet/aboult 1 tahun
4	MUHAMMAD YUSUF T	Kp. Kepayan Rt. 02/01 Desa Karangrejo Kec. Pasirwangi	271	Walter Pump Operator	PT. Harco	Pengalaman 1 tahun
5	ERWIN KURNIAWAN	Kp. Panunluk Rt. 01/05 Desa Barunjanan Kec. Bayungbong	587	Walter Pump Operator	PT. Harco	Pengalaman 2 tahun
6	AGUS MUDIYANA	Desa Pasadaah Kec. Pasirwangi	748	Walter Pump Operator	PT. Harco	
7	RUAN BAELAWI	Kp. Pasirwangi Rt. 02/04 Desa Pasirwangi Kec. Pasirwangi	391	Walter Pump Operator	PT. Harco	
8	ASEP SAEPUL OH	Kp. Cimanggeh Rt. 04/05 Desa Barunjanan Kec. Bayungbong	607	Walter Pump Operator	PT. Harco	
9	SUHENDAN SUGIANTO	Kp. Pasir Gendang Rt. 03/02 Da. Mabat Jaya Kecamatan Sukamami	78	Walter Pump Operator	PT. Harco	
10	ASEP RUDI	Kp. Grogong Rt. 02/02 Desa Padamulya Kec. Pasirwangi	528	Walter Pump Operator	PT. Harco	
11	SEHABUDIN	Kp. Cimenok Rt. 02/02 Desa Cinta Rakyat Kecamatan Samalang	07	Walter Pump Operator	PT. Harco	

Lanjutan

2	3	4	5	6	7
IKMAN NILL HAKIM	Ko. Kebon Kobi RT. 03/03 Desa Padarwas Kec. Paikwangi	691	Welder Pump Operator	PT. Harco	Cadangan
SENG KAMALUDIN	Ko. Ciharang RT. 02/02 Desa Talaga Kec. Paikwangi	652	Welder Pump Operator	PT. Harco	Cadangan
IMAD MUIYAB A	Ko. Nangsalan RT. 02/01 Desa Cihia Asih Kecamatan Semarang	66	Welder Pump Operator	PT. Harco	Cadangan
JEP GOPUR	Ko. Telaga Luas RT. 01/02 Desa Talaga Kec. Paikwangi	645	Welder Pump Operator	PT. Harco	Cadangan
JOE RISMAN	Ko. Bonyok RT. 02/01 Desa Padamulya Kec. Paikwangi	439	Welder Pump Operator	PT. Harco	Cadangan
LANG IMAN	Ko. Ciyadog RT. 04/02 Desa Padamulya Kec. Paikwangi	622	Welder Pump Operator	PT. Harco	Cadangan
JNI					
SEP SUBAGJA	Ko. Pajegan Labak RT. 05/05 Desa Semarang Kecamatan Semarang	80	Welder	PT. Harco	Sertifikat Migas Ulok ada
MIDAN ARIJATNA	Ko. Cheman RT. 02/03 Desa Cihia Asih Kecamatan Semarang	81	Welder	PT. Harco	Pengalaman 1 tahun sertifikat las, Sertifikat Migas tidak ada
JULAN ABDUL GANI	Ko. Paikwangi RT. 03/10 Desa Paikwangi Kec. Paikwangi	421	Welder	PT. Harco	Sertifikat Migas tidak ada
	Ko. Cihedang RT. 02/02 Desa Padamulya Kec. Paikwangi	441	Welder	PT. Harco	Sertifikat las Sertifikat Migas Ulok ada / Cadangan

Garut, 17 Oktober 2009

Kelwa Tim Sateki  
Dinasoekantana Kab. Garut



YAYI HIDAYATI BH  
NIP. 180 040 838



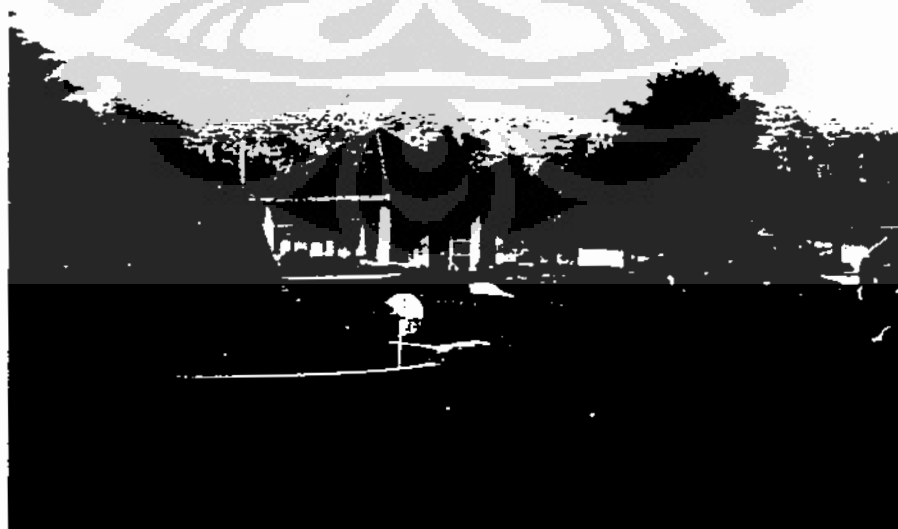
## Dokumentasi Kegiatan Penelitian Di Kawasan Darajat Garut

Photo 1



Survel awal 4 November 2009 ketika terjadi aksi unjuk rasa

Photo 2



Tampak Depan Kantor Chevron

Photo 3



Kegiatan warga Ds. Karya Mekat Pasirwangi 26 Januari 2010 : menunggu "audensi" perbaikan Drainase

Photo 4



Peneliti mengikuti kegiatan audensi Chevron dengan warga Karya Mekar Pasirwangi

26 Januari 2010

Photo 5



Peneliti mengikuti kegiatan pertemuan dengan LSM Asgar Garut 27 Januari 2010

Photo 6



Pengamantan perbaikan Deainase 28 Januari 2010, atas tuntutan aksi unjuk rasa warga Nopember 2009

Photo 7



Pengenalan dan paparan Manajemen Chevron tentang ruang lingkup Chevron kepada peneliti 2  
Februari 2010

Photo 8



Kendaraan operasional Chevron yang sering melintasi Jalan Raya Pasirwangi

Photo 9



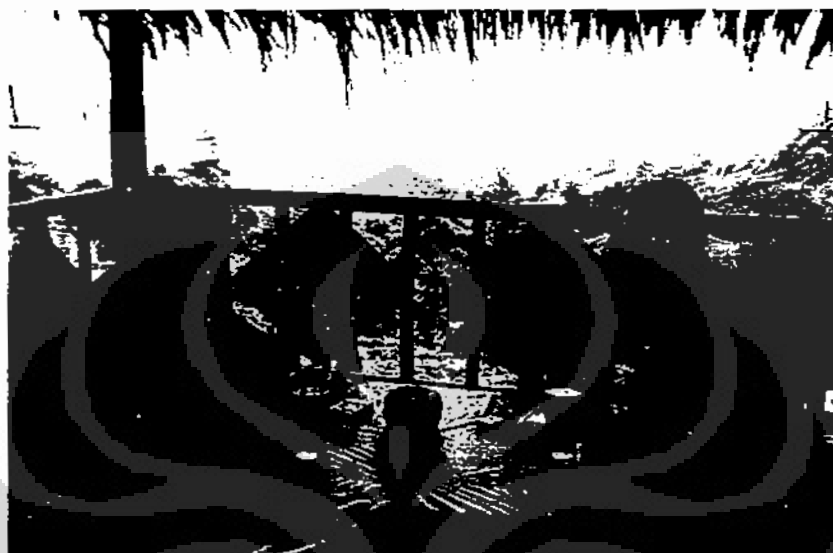
Kendaraan operasional Chevron yang sering melintasi Jalan Raya Pasirwangi

Photo 10



Kegiatan evaluasi ternak domba Desa Barusari Bersama Dinsosnamertran, Uniga, dan Chevron 4 februari 2010

Photo 11



Makan siang dengan salah satu LBD Chevron dan dilanjutkan wawancara

4 Februari 2010

Photo 12



Pengamantan Kegiatan warga Pasirwangi ketika akan berkebun Januari-Maret 2010

Photo 13



Pengamatan Kegiatan warga Pasirwangi ketika akan berkebun Januari-Maret 2010

Photo 14



Pengamatan pada aktivitas Chevron

Photo 15



Pengamantan Gas H<sub>2</sub>s yang dikeluarkan pipa Cehvron

Photo 16



Suasana keperhatinan buruh tani di kolasi Chevron 18 Januari 2010

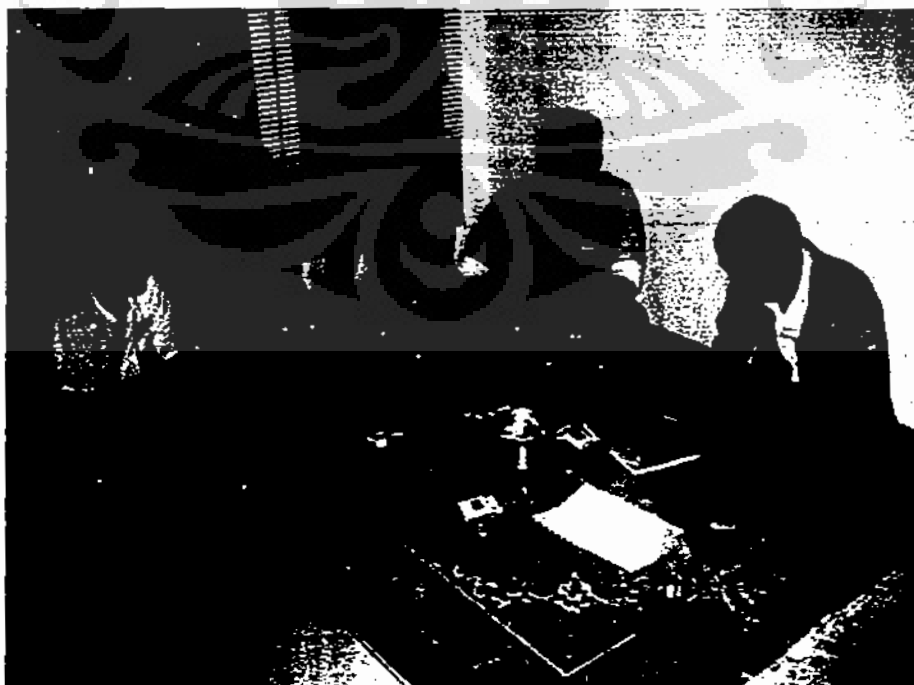


Photo 17



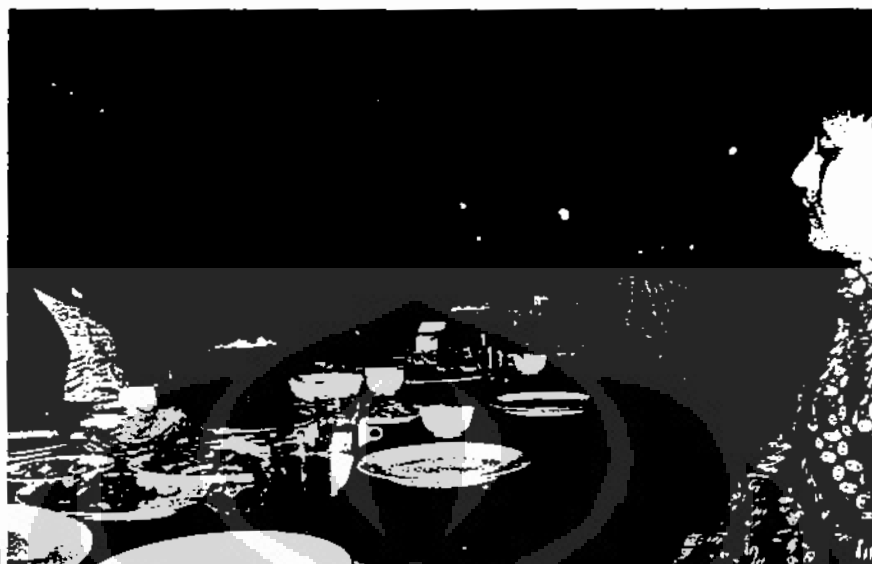
Menghadiri undangan Muspika dan puskesmas syukuran salah satu orang pegawai puskesmas 18 Februari 2010

Photo 18



Wawancara dengan warga Pasirwangi 19 Februari 2010

Photo 19



Mengikuti pertemuan antara kapolres garut dengan Perusahaan Chevron mengenai pembangunan Drajat 4, 23 Februari 2010

Photo 20



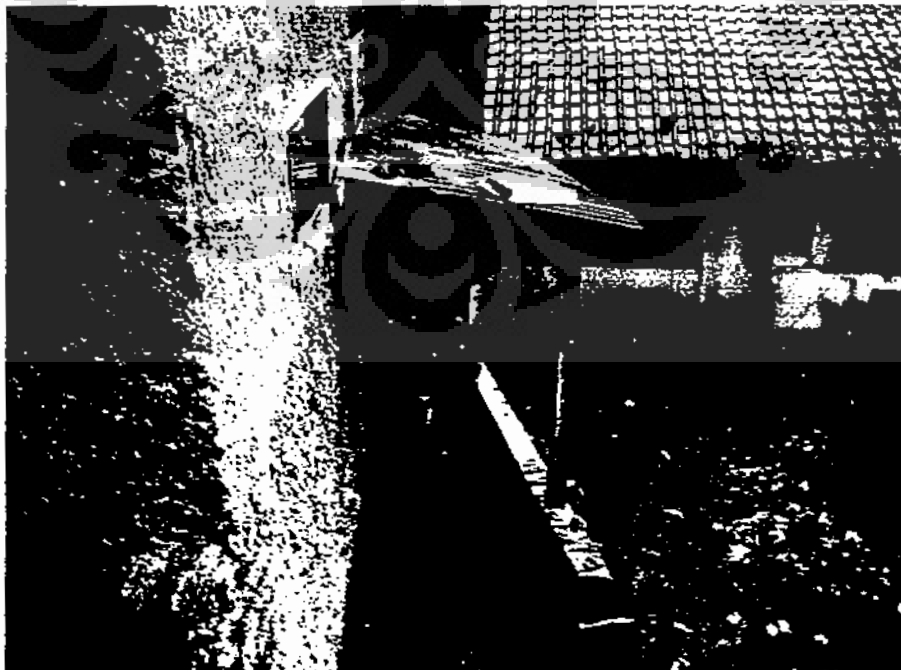
Pengamatan aktivitas warga dilanjutkan wawancara 27 Februari 2010

Photo 21



Pengamatan aktivitas warga dilanjutkan wawancara 27 Februari 2010

Photo 22



Kegiatan Humas Chevron mengunjungi rumah warga 23 Februari 2010

Photo 23



Mengikuti kegiatan Chevron untuk proses mediasi 23 Februari 2010

Photo 24



Kegiatan wawancara dengan Kecamatan Paserwangi 2 Maret 2010

Photo 25



Wawancara dengan Pejabat Dinas Sumber Daya Air dan pertambangan Pemkab Garut 5 Maret 2010

Photo 26



Wawancara dengan Kepala Dinasakertrans Pemkab Garut 5 Maret 2010

Photo 27



Wawancara dengan Staf Dinsosnakertrans Pemkab Garut 5 Maret 2010

Photo 28



Kegiatan wawancara dengan Pejabat Poires Garut 6 Maret 2010

Photo 29



Kegiatan wawancara dengan Pejabat Polsek pasirwangi 6 Maret 2010

## **BIO DATA**



Nama : ANWAR HAIDAR SIK.  
Pangkat / NRP : AKP / 76061076.  
Tempat, Tgl Lahir : Bandung, 21 Juni 1976.  
Agama : Islam.  
Status : Menikah.  
Nama Istri : Syane Laura, SE.  
Nama Anak : 1. Daffa Rafi Anwar (L).

### **Riwayat Pendidikan**

#### **1. Pendidikan Umum:**

- SD, lulus 1989.
- SMP, lulus 1992.
- SMA, lulus 1995.

#### **2. Pendidikan POLRI:**

- AKPOL, lulus 2000.
- PTIK angkatan 47, lulus 2007.

#### **3. Pendidikan Kejuruan:**

- Dasar Perwira Serse, lulus 2002.
- Lanjutan Perwira Idik Teroris, lulus 2003.

#### **4. Pendidikan Lainnya: -**