

BAB II

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Pada Bab II ini peneliti menjelaskan sejarah, visi dan misi, makna lambang, struktur organisasai PT. Freeport Indonesia sebagai lokasi penulis melakukan penelitian. Dalam bab ini juga akan dijelaskan *job description* dari masing-masing staf dikantor CLO (*Community Liation Officer*) sehingga dapat membantu dalam memahami kegiatan yang dilakukan oleh para staf termasuk didalamnya sub divisi illegal spanner yang menjadi divisi fokus dalam penelitian ini. Penulis menyertakan struktur organisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan tugas dari masing-masing staff di unit CLO *Lowland* PTFI beserta *job description* dari setiap divisi.

A. Sejarah PT. Freeport Indonesia

Sejarah berdirinya perusahaan tambang yang diberi nama PT. Freeport Indonesia dimulai pada tahun 1923 berawal dari ekspedisi yang dilakukan oleh seorang geolog yang bernama Jans Cartenz yang pada saat itu menemukan gunung bijih yang kemudian dilanjutkan oleh beberapa geolog lainnya yang ingin mencari tahu kandungan mineral dalam gunung bijih tersebut hingga akhirnya Forbes Wilson yang kala itu bekerja di Freeport Mc Moran yang berpusat di New Orleans juga melakukan ekspedisi lanjutan dan kemudian mengembangkan penemuan-penemuan yang dibacanya dari geolog yang melakukan ekspedisi terdahulu. Ekspedisi yang dilakukan oleh Wilson menjadi ekspedisi terakhir para geolog yang ingin mengembangkan temuan

dari Jans Cartenz karena ekspedisi tersebut berhasil dan telah resmi menjadi bagian dari Freeport Mc Moran dan menjadikan Wilson sebagai presiden direktur ditandai dengan penandatanganan kontrak karya selama 30 tahun antara dirinya sebagai wakil dari Freeport Mc Moran dengan menteri pertambangan kala itu yakni Slamet Bratanata yang dilakukan pada 5 April 1967 serta peresmian kota Tembagapura oleh (alm) Soeharto yang menjabat sebagai presiden Indonesia kala itu.

Penandatanganan kontrak yang dilakukan antara Forbes dan Menteri Slamet dan peresmian kota Tembagapura menjadi awal dirintisnya anak perusahaan Freeport Mc Moran yang diberi nama PT. Freeport Indonesia karena kontrak karya tersebut diperpanjang hingga saat ini. Kini PT. Freeport Indonesia telah menjadi perusahaan tambang raksasa yang mengelola beberapa jenis hasil tambang seperti emas, tembaga dan perak yang beroperasi di Kuala Kencana dan Grasberg, Timika-Papua dan berkantor pusat di Jakarta. Saat ini PT. Freeport dipimpin oleh seorang Presiden Direktur yakni Rozik Soetjipto dengan sekitar 20.000 orang karyawan (PT. Freeport Indonesia, 2010:68 dalam Ni Kadek Maretha, 2014: 30-34).

B. Visi dan Misi PTFI

Visi

Menjadi perusahaan tambang kelas dunia yang menciptakan nilai-nilai unggul dan menjadi kebanggaan bagi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, masyarakat, dan bangsa.

Misi

Berkomitmen untuk secara kreatif mentransformasikan sumber daya alam menjadi kesejahteraan pembangunan yang berkelanjutan melalui praktek-praktek pertambangan terbaik dengan memprioritaskan kesejahteraan dan ketentraman karyawan dan masyarakat, pengembangan SDM, tanggung jawab sosial dan lingkungan hidup, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

C. Visi dan Misi CLO**Misi**

1. Membangun dan mengembangkan hubungan baik serta rasa saling percaya dengan masyarakat asli di sekitar wilayah operasi PTFI melalui kerja sama yang setara dengan pihak pemerintah, gereja, dan lembaga adat yang terkait
2. Memastikan bahwa kegiatan pertambangan perusahaan berjalan dengan aman dan berkesinambungan

Kedua tujuan dasar ini akan dicapai melalui sejumlah kegiatan, antara lain: pemahaman dan penghargaan budaya, penguatan dan pengembangan lembaga primer, penduduk asli setempat (Lemasa, lemasko & Yahamak) serta penjalinan hubungan baik dengan masyarakat dan lembaga sekunder yang relevan (Arsip CLO Lowland).

D. Makna Lambang PT. Freeport Indonesia

Gambar 3
Logo PT. Freeport Indonesia
Sumber: Arsip *Corporate Communication Department*



Lambang PT. Freeport Indonesia adalah berupa inisial dari huruf F dan M yang mewakili Freeport McMoran karena PT. Freeport Indonesia merupakan anak cabang dari Freeport Mc Moran. Inisial FM tersebut berwarna biru dengan dasar yang berwarna hitam dan disampingnya terletak nama perusahaan dengan dibawahnya dimuat '*Affiliate of Freeport-McMoran Copper & Gold*'. Tulisan tersebut ingin menunjukkan bahwa PTFI merupakan perusahaan afiliasi dari perusahaan Freeport-McMoran yang keleuruhannya menghasilkan tembaga (*copper*) dan emas (*gold*). Warna biru dan hitam pada inisial FM dipilih karena warna biru menandakan sumber daya alam sedangkan warna hitam melambangkan pertambangan.

Pada pertengahan 2014 *corporate communication* PTFI melalui seorang stafnya telah menginformasikan bahwa terjadi perubahan logo. Tulisan yang berada dibawah tulisan PT. Freeport Indonesia tidak lagi '*Affiliate of Freeport-McMoran Copper and Gold*' tetapi kini hanya '*Affiliate of Freeport-McMoran*' hal ini dikarenakan Freeport-McMoran kini tidak hanya menambang tembaga dan emas tetapi juga minyak dan gas.

E. Struktur Organisasi

(Lihat lampiran no. 1)

1. PT. Freeport Indonesia

PTFI secara umum dipimpin oleh seorang *President Director* yakni Rozik Soetjipto. Rozik Soetjipto dibantu oleh seorang *Chief Assisten President Director* yakni Dehry Surjansiah. Dibawah *President Director* terdapat sembilan orang *Executive Vice President* (EVP). Kesembilan orang EVP tersebut dibantu oleh *vice president* (VP) yang ada dimasing-masing departement, dibawah VP kemudian ada *senior manager* atau *section head*, tepat dibawah *senior manager* terdapat *manager*, dibawah *manager* terdapat *group leader* dan persis dibawah *group leader* barulah terdapat *supervisor*.

Berdasarkan struktur yang diterima oleh peneliti, posisi *Public Relations* tidak berada dileher organisasi seperti idealnya yang dikemukakan oleh teori-teori mengenai *public relations*. Department yang menjalankan fungsi-fungsi PR seperti *Industrial Relations*, *Corporate Communication*, *Community* dan *Corporate Social Responsibility* memiliki posisi yang sejajar dengan department lainnya seperti *financial*, *human resources* dan department lainnya. Berdasarkan struktur tersebut CLO yang terdiri dari CLO *Lowland* dan CLO *Highland* termasuk didalam departemen *Community* tepatnya didalam sub departemen *Community Relations and Human Rights*.

2. Struktur Community Relations

(Lihat lampiran no.2)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan *senior manager* CLO yakni Laurensius Embula, beliau mengatakan bahwa *Community* merupakan salah satu department yang baru dibentuk sebelum tahun 2013 *Community Department* masih masuk didalam *Social Local Department* namun karena masalah yang berkaitan dengan komunitas semakin lama dirasakan semakin kompleks dan meningkat jumlahnya maka *Community* kemudian dipisahkan dari SLD dan membentuk department sendiri.

Berdasarkan struktur tersebut juga dapat dilihat bahwa didalam *Community Department* selain *Community Relations and Human Rights* terdapat sub department lain yakni *Community Development, Community Infrastructure Development, PARID* dan *Papuan Affairs*. *Community Development* adalah sub department yang menangani berbagai hal yang berkaitan dengan pengembangan komunitas termasuk didalamnya mempersiapkan komunitas untuk dapat menjadi pengusaha dengan mengenalkan komunitas dalam dunia bisnis, pengembangan lain yang juga dilakukan adalah dengan mengenalkan pertanian yang baik khususnya bagi petani Amungme dalam mengembangkan kopi khas Amungme. Berbeda dengan *Community Development, Community Infrastructure Development* adalah sub department yang menjalankan fungsi merancang pembangunan sarana dan pra sarana yang efektif bagi komunitas seperti rumah, sekolah,

gedung pertemuan dan lain sebagainya. PARID adalah sub department yang bertugas melakukan penelitian dan penyimpanan data yang berkaitan dengan komunitas sedangkan *Papuan Affairs* adalah sub department yang menjalankan fungsi manajemen untuk mengembangkan dan menangani permasalahan komunitas Papua diluar komunitas tujuh suku.

Community Relations & Human Rights yang terdapat didalam *Community Department* dikepalai oleh Arnold Kayame sebagai VP (*vice president*). Terdapat beberapa unit yang ada dalam sub department *Community Relations & Human Rights*, unit-unit tersebut adalah *Communication Institutional & Cap Building*, *Community Liason Officer*, *Human Rights Compliance* dan *Manpower Pool*. CLO (*Community Liason Officer*) adalah unit yang menjalankan fungsi pendampingan dan jembatan komunikasi antara perusahaan dengan komunitas, sedangkan *Human Rights Compliance* adalah unit yang menjalankan fungsi mengatasi masalah-masalah HAM yang berkaitan dengan komunitas.

Penelitian dilakukan di unit CLO yakni unit yang secara khusus dibuat oleh perusahaan untuk melakukan pendampingan secara langsung kepada komunitas yang dikepalai oleh Laurensius Embula sebagai *Senior Manager*. Unit CLO terbagi menjadi tiga bagian yakni CLO lowland, CLO *Highland* dan *Grievance Case Team*. CLO lowland yang dipimpin oleh Salmon Naa sebagai manager adalah unit yang ditugaskan untuk mendampingi dan menangani komunitas yang berada di dataran rendah sedangkan CLO *Highland* yang dipimpin oleh Nathan Kum adalah unit yang mendampingi

dan menangani komunitas yang ada di dataran tinggi. Fungsi yang diemban oleh CLO *Lowland* dan CLO *Highland* sedikit berbeda dengan *Grievance Case Team* yang dipimpin oleh Daniel Perwira bertugas mendalami kasus yang berdasarkan keluhan dari komunitas yang disampaikan kepada CLO. Hal ini mengharuskan CLO baik CLO *Lowland* maupun CLO *Highland* untuk selalu mencatat dan melaporkan kasus-kasus ataupun masalah-masalah yang menjadi keluhan komunitas kepada *Grievance Case Team* agar dapat dianalisis. Ketiga *manager* dalam masing-masing unit setiap bulannya perlu membuat laporan yang akan dilaporkan kepada senior manager dan selanjutnya akan dibahas dalam meeting besar yang dilakukan selama sebulan sekali dengan EVP Community Department yakni Lashmayda Siregar.

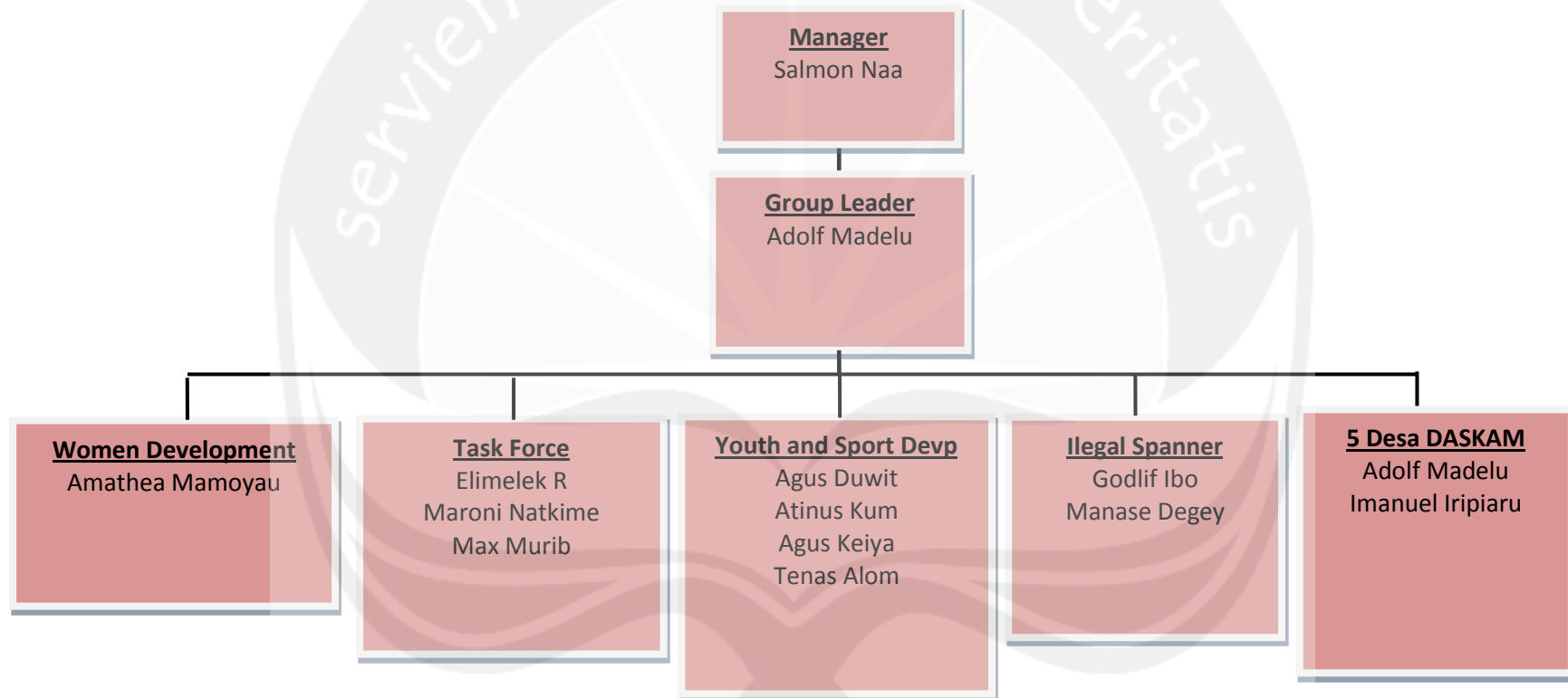
Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa CLO *Lowland* adalah unit yang menjalankan fungsi pendampingan dan menangani masalah yang ada di lowland. CLO *Lowland* sehari-hari berkantor di wilayah *lowland* lebih tepatnya di area PTFI di Timika Indah. Staf maupun non staf yang ada di CLO *lowland* hampir seluruhnya adalah masyarakat Papua asli, hanya ada satu orang staf yang bukan masyarakat Papua asli namun telah lama tinggal di Papua. Hal ini bukan tanpa alasan, manajemen menganggap bahwa CLO merupakan ujung tombak perusahaan yang mengurus masalah dengan komunitas oleh sebab itu perlu ditempatkan staf yang dapat memahami mereka dengan baik termasuk watak dan kebiasaan mereka mengingat bahwa sebagian besar komunitas tersebut berasal dari Papua khususnya

tujuh suku maka staf yang ditempatkan di CLO merupakan staf PTFI yang juga berasal dari Papua yang juga dianggap mampu untuk memahami kebiasaan dan watak dari komunitas tersebut.



3. Struktur CLO Lowland

Gambar 4
Struktur Organisasi CLO Lowland
Sumber: Arsip CLO Lowland



CLO *Lowland* sebagai unit yang menjalankan fungsi pendampingan terhadap komunitas yang ada di area *lowland* dibagi menjadi lima divisi. Kelima divisi tersebut memiliki area dan jangkauan komunitas yang berbeda-beda. CLO *Lowland* dipimpin oleh Salmon Naa sebagai *manager*, persis dibawahnya terdapat seorang *group leader* yakni Adolf Madelu baru kemudian terbagi menjadi lima divisi. Kelima divisi tersebut adalah *Women Development*, *Task Force*, *Illegal Spanner*, *Youth and Sport Development* dan Lima Desa DASKAM.

Women Development adalah divisi yang khusus menangani komunitas perempuan dan yang berkaitan dengan urusan pengembangan keluarga, divisi ini diisi oleh staf asal Kamoro yakni Amatheia Mamoyau. Divisi lainnya adalah *Task Force* yang dipimpin oleh Elimelek Randongkir sebagai supervisor. Divisi *Task Force* adalah divisi CLO yang mengurus hal-hal terkait penerbitan surat jalan, adapula divisi *Youth and Sport Development* yang dipimpin oleh Agustinus Duwit. Divisi ini mengurus berbagai hal terkait dengan pemuda, anak-anak dan olah raga termasuk didalamnya anak-anak binaan olah raga. Divisi yang keempat adalah *illegal spanner* atau pendulang liar. Pendulang liar merupakan salah satu yang dianggap sebagai komunitas oleh PTFI oleh sebab itu divisi *illegal spanner* dibuat untuk mendampingi dan menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pendulang liar. Divisi yang dipimpin oleh Goldlif Ibo sebagai supervisor inilah yang nantinya akan menjadi fokus penelitian karena menjadi divisi khusus yang menangani persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pendulang liar baik menjali relasional maupun menganani konflik yang terjadi baik internal sesama pendulang mupun eksternal antara pendulang dengan PTFI dan divisi yang

terakhir adalah lima desa DASKAM. Divisi lima desa DASKAM termasuk didalamnya kampung Manasari adalah divisi yang bertugas mendampingi dan menangani masalah yang ada didesa lima desa DASKAM dan Manasari sebagai daerah yang dilewati limbah sisa operasi PTFI (Arsip CLO *Lowland*).

F. Job Description

1. Manager

- a. Membuat laporan tahunan dan rencana kerja serta review atas program yang telah berjalan sampai pertengahan tahun. Memoniroting dan mengevaluasi perencanaan dan implemetasi program-prgram workshop. Membangun hubungan dengan local partner dan komunitas. Memonitoring dan mengevaluasi aktivitas hubungan komunitas. Membangu lembaga pengembangan masyarakat lokal untuk mendapatkan dana dari perusahaan dan melakukan pengawasan terhadap penggunaannya.
- b. Mengidentifikasi isu dan berfokus pada stakeholder dan NGO serta pelayanan kepada komunitas yang berpotensi besar kepada kegiatan operasi perusahaan.
- c. Menganalisis dan mengembangkan isu yang berkaitan dengan kebijakan dan kebutuhan komunitas.
- d. Menganalisis, merencanakan dan mengimplementasikan program kerja yang berkaitan dengan departemen lain serta melakukan koordinasi dengan departemen lain berkaitan dengan perencanaan program.

- e. Mengkomunikasinya progress melalui komunikasi langsung yang baik dalam perencanaannya dan bersifat rutin kepada pimpinan.
- f. Memfasilitasi dan mengkoordinasikan kegiatan perusahaan dengan berbagai LSM seperti Universitas Cenderawasih, ESHAM Jayapura, Jaringan Kerja Indonesia Timur dan Penegakan HAM di Papua.

2. *Group Leader*

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, dan memonitor pelayanan kepada masyarakat 5 Desa DASKAM, kampung-kampung tetangga, dan tokoh masyarakat.
- b. Mengorganisir, memfasilitasi, mengevaluasi, merencanakan dan memastikan pertemuan reguler dengan tokoh kunci penerima incentive PTFI (*key community leaders*) untuk mendapatkan dukungan dan membantu menyelesaikan masalah-masalah social yang terjadi di masyarakat.
- c. Mengkomunikasikan kebijakan, rencana kerja, program-program, serta komitmen sosial PTFI kepada masyarakat agar dipahami dengan jelas
- d. Memonitor, menganalisa, merencanakan, mengkomunikasikan, dan mengkoordinasikan isu kritis yang berdampak pada operasi perusahaan
- e. Mengkomunikasikan dan memastikan prosedur dan kebijakan tentang keselamatan kerja (K3LLP) semua tim.

- f. Menangani keluhan (*complaints*) non-karyawan yang kurang puas atas keputusan/kebijakan perusahaan tentang pelayanan CLO.
- g. Bekerja sama dan membantu departemen terkait menangani gangguan terhadap operasional perusahaan agar dapat ditangani secara baik.
- h. Secara proaktif menanggapi dan mediasi gangguan masyarakat dengan melibatkan team dalam mediasi gangguan masyarakat terhadap operasional PTFI

3. *Women Development*

- a. Mengidentifikasi perempuan yang berpotensi di 5 desa DASSKAM untuk menjadikan mereka sebagai mitra dalam pengembangan perempuan di kampung –kampung
- b. Melakukan advokasi dan memberdayakan kelompok perempuan dan anak (kelompok marginal) berdasarkan kebijakan Pemerintah dan Stakeholder lainnya.
- c. Mengkoordinasikan dan merealisasikan rencana kegiatan penyuluhan kesehatan (peningkatan gizi bagi ibu dan anak) , penyadaran hukum dan pembinaan Iman dengan instansi Pemerintah terkait dan Stakeholder lainnya.
- d. Memfasilitasi pertemuan triwulan dengan kelompok kerja perempuan di 5 Desa DASKAM dan jaringan mitra untuk mengidentifikasi situasi sosial.
- e. Mengidentifikasi, menganalisa Informasi, dan memonitor kegiatan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berdampak terhadap operasi

perusahaan serta mensosialisasikan rencana kerja, kebijakan dan komitmen sosial PTFI

- f. Melakukan pendampingan terhadap Biro Adat dan Perempuan dalam kelembagaan LEMASKO.

4. *Task Force Surat Jalan*

- a. Membantu merencanakan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, dan memonitor pelayanan transportasi NK, khususnya masyarakat 3 Desa, kerabat, dan tokoh masyarakat.
- b. Melakukan verifikasi kelengkapan dokumen (surat jalan, ktp) calon penumpang dan koordinasi dengan pihak terkait serta memonitor keberangkatan
- c. Mengevaluasi, memonitor dan mengembangkan tim sesuai standar.
- d. Memonitor, menganalisa, merencanakan, mengkomunikasikan, dan mengkoordinasikan isu kritis yang berdampak pada operasi perusahaan
- e. Mengkomunikasikan dan memastikan prosedur dan kebijakan tentang keselamatan kerja (K3LLP) semua tim.
- f. Menangani (deal with) non-karyawan yang kurang puas atas keputusan/kebijakan perusahaan tentang pelayanan CLO

5. *Illegal Spanner*

- a. Melakukan negosiasi apabila ada penutupan lokasi dulang di area PTFI
- b. Bekerja sama dengan FPPP dan mengidentifikasi key leaders dikalangan pendulang

- c. Melakukan sosialisasi perusahaan terkait dengan lokasi dulang dengan para pendulang
- d. Melakukan pendataan jumlah pendulang secara rutin
- e. Melaporkan isu-isu yang berkaitan dengan pendulang kepada pimpinan
- f. Melakukan sosialisasi keselamatan dan bahaya kesehatan kepada pendulang

6. Lima Desa DASKAM

- a. Mendampingi pengurus executive Yayasan YU-AMAKO dalam penguatan kelembagaannya serta mengupdate setiap kemajuan, hambatan serta tantangannya kepada pimpinan
- b. Mendampingi pengurus executive Forum MoU dalam penguatan kelembaganya serta mengupdate kemajuan serta tantangannya kepada pimpinan
- c. Mengumpulkan informasi dari masyarakat akar rumput 5 desa DASKAM yang berdampak terhadap kehidupan masyarakat atau kepada perusahaan dan meneruskan kepada pimpinan
- d. Mengkoordinasikan rapat –rapat rutin CLO dengan tokoh/wakil masyarakat dan mendorong mereka hadir dalam pertemuan tersebut.
- e. Mengkomunikasikan kepada masyarakat 5 desa DASKAM pengguna bis yang beroperasi di area proyek PTFI terutama di tanggul barat dan timur serta *cargo dock* agar mematuhi kebijakan Keamanan dan keselamatan yang berlaku di perusahaan

- f. Menyiapkan *data base* tokoh masyarakat penerima *incentive* PTFI, tokoh masyarakat berpengaruh (kepalasuku, pendeta, pamong desa, aparatur, organisasi kemasyarakatan)
- g. Mendorong tokoh masyarakat 5 desa DASKAM penerima *incentive* PTFI untuk memberikan kontribusi balik kepada PTFI melalui keterlibtannya dalam penyelesaian masalah sosial yang terjadi dan berdampak terhadap operasi PTFI
- h. Mensosialisasikan komitmen sosial PTFI kepada masyarakat lokal khususnya masyarakat 5 desa DASKAM (Arsip CLO *Lowland*).