

The logo of Universitas Atma Jaya Yogyakarta is a light blue emblem. It features a stylized open book at the base, with a sunburst or starburst design rising from the center of the book. The entire emblem is enclosed within a circular border. The text "UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA" is written in a circular path along the top inner edge of the border.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1: Pedoman Wawancara**

Nama:

Jabatan dalam SP:

Lama bekerja:

RM 1: Apa sajakah JSTK yang dibantu pemenuhannya oleh SP PERKASA?

1. Apa saja jenis perlindungan yang diberikan kepada pekerja di PT SGM oleh perusahaan?
2. Apakah ada kasus yang ditangani SP PERKASA terkait kehilangan pekerjaan, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia dan meninggal dunia?
3. Bagaimana dampak SP PERKASA secara keseluruhan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT Sarihusada Generasi Mahardhika?

RM 2: Bagaimana peran pengurus SP dalam rangka pemenuhan jstk di pt SGM?

1. Bagaimana pihak SP PERKASA mengetahui adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang bermasalah dalam pemenuhannya?
2. Bagaimana proses yang dilakukan dalam internal SP saat menangani kasus?
3. Bagaimana Pengurus Harian SP PERKASA berperan dalam penyelesaian kasus?
4. Bagaimana Anda sebagai pemegang jabatan di SP PERKASA berperan untuk menyelesaikan kasus?
5. Dalam penyelesaian kasus, SP PERKASA bekerja sama dengan siapa saja? apakah ada kelompok atau organisasi lain yang membantu SP PERKASA?

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara 1

Tanggal : 2 Oktober 2024  
 Tempat : Koperkasa Mart (Jl. Kusumanegara)  
 Waktu : 16.00 – 17.00 WIB  
 Pewawancara : Bernadia Yovita Tiara S (T)  
 Narasumber : Adi Rusmadi (A)  
 Jabatan : Sekretaris Umum PERKASA  
 Topik : Perkenalan tentang SP PERKASA

T : Kalo tadi kan terkait kerja *shift* pak, nah itu dari jam berapa aja?

A : Kita ada 3 *shift* mbak, pagi jam setengah 7 pulang jam 3, sore masuk jam setengah 3 pulang jam 11, malem masuknya setengah 11 pulang jam 7 pagi jadi 24 jam ada kerja terus. Karena pabrik 24 jam, dibikin 4 regu, 2 hari masuk pagi, 2 hari masuk siang, 2 hari masuk malem terus yang 1 regu libur. Kalau udah beralih shiftnya, yang lain bergantian jadi pabrik ga pernah libur

T : Itu berlaku di semua pabriknya berarti ya pak?

A : Semua pabrik, tapi ini untuk yang bagian produksi ya kan di pabrik ada bagian Produksi, finance, rnd, quality nah itu yg 24 jam di pabrik ada di produksi, manufacturing lah, selain manufacturing sih engga.

T : Kalau misalnya untuk dari kanto serikat itu sendiri itu ada di sini atau Dimana pak

A : Kantor itu ada kantor di Gambiran. Jadi tau ini, xt square? Nah klo dari sini di sebelum xt square nanti kalau misalnya kita ada meeting serikat, besok mungkin saya undang kali ya.

T : Oh ya

A : Itu perusahaan itu sebenarnya di pkb, tau pkb ya?

T : Iya iya

A : Nah di pkb itu salah satu pasalnya itu nyantumkan bahwa perusahaan itu wajib memberikan fasilitas, berupa kantor. Nah memang kita diberikan kantor di dalam, di dalam ada 1 ruangan buat kantor serikat. Cuma kan karna serikat ini kita anggotanya kan kita punya 2 pabrik ya disini. Nah yg dari anggota kita yg dari

pabrik satunya untuk masuk ya seperti ini, ada prosedur masuk dan sebagainya kan repot nih. Makanya, kita punya kantor sendiri, kita sewa sendiri, kita kelola sendiri kantornya

T : Oooo. Berarti kalo dari pabrik satunya ke sini butuh protocol juga ya pak,

A : Iya

T : saya pikir langsung karna sama2

A : engga

T : ooooo, trus mungkin ini sih pak, apa namanya, saya penasaran, kayak terkait permasalahan2 ketenagakerjaan y gada di sini itu, kira2 dari SP sendiri sudah melakukan usaha yg seperti apa atau upaya2 seperti apa untuk menanggulangi itu ataupun untuk mencegah terjadinya

A : yaa, klo yg dimaksud adalah omnibus law itu, kan buruh dimanapun pekerja dimanapun gak setuju ya sebenarnya, buruh dimanapun sebenarnya gak setuju. Cuma kalo di khususnya perkasa, itu kita kan sudah punya pkb. Pkb itu lebih tinggi daripada bukan lebih tinggi maksudnya. Itu yg kita pegang atau sebagai panduan utama kita, omnibuslaw oke lah, kalau tidak ada di pkb, maka omnibus law dipake. Sekarang kan sebenarnya masih jalan dua2nya nih, UU 13, Omnibus Law, sekarang masih jalan semuanya. Maka kita mengatakan bahwa kita masih mengacu kepada UU 13 dan undang2 yg berlaku. Kita tidak menyebut disitu omnibus law. Apa namanya Ciraka, Undang2 apa itu namanya

T : Ciptakerja

A : Cipta kerja ya, kita gak menulisnya di situ. Di pkb kita hanya menyebutkan apa yang kesejahteraan itu ditulis di PKB, kalau memang tidak ditercantum dalam di PKB ini maka kita akan prefer ke undang undang 13 dan atau undang undang yang berlaku. Mungkin salah satunya memang omnibus law, tapi kita masih berpegangan si UU 13 ini. Nah itu satu upaya ya, upaya berikutnya memang untuk pkb kit aitu menurut kita itu alhamdulillah sudah lumayan bagus gitu. Tapi dalam arti benefit dan kesejahteraan dan juga untuk eee apa namanya eee keamanan bekerja. Jadi, kita sudah punya kayak pasal2 di pkb yg kita memang buat untuk melindungi karyawan supaya tidak dengan mudah eee misalnya ada pengurangan dan sebagainya, rotas, pemindahan, rotasi kerja, dan sebagainya itu kita sudah lebih ada di pkb. Supaya memang kit amasukkan pasal2 tentang apa namanya, job

security lah, itu kita masukkan job security di pkb. Yang kita kalau undang2 itu berubah apapun, pkb tetap bertahan.

T : Kuncinya di pkb gitu ya

A : Di pkb gitu. Kita harus kuat di pkb nya

T : Oooo

A : Kalau undang2 itu berubah, semakin jelek, semakin jelek, tapi pkb ini yg kita pegang.

T : Iyaa

A : Dan emang perusahaan gak bisa eeeee apa ya namanya, menghilangkan benefit2 yg sudah ada di pkb

T : Berarti sudah 2 belah pihak ya pak ya

A : Yaaa, nah undang2 itu kan sebenarnya normative ya, hanya minimalnya saja. Jadi ya kita di pkb sebisa mungkin ya di atas nrmatif. Kalau sama dengan nrmatif ngapain ada pkb

T : Kalau misalnya dari ee problem-problem pekerjaanya itu kira2 ada gak pak contoh konkretnya yang pernah dilakukan, serikat bener2 turun tangan gitu menangani

A : Banyak mba. Jadi kalo tentang hubungan industrial itu kita punya banyak kasus. Yang paling banyak itu ada aaaa tentang eee fraud

T : Hmmm nggak tau

A : Nggak tahu fraud? Fraud itu bisa contohnya eee penyalahgunaan wewenang, manipulasi data, korupsi.

T : Ooooo

A : Manipulasi data, korupsi, itu kan jelas. Kalo fraud ya sudah dia harus phk, Cuma untuk ee penanganannya mesti kita lakukan nih harus lewat investigasi dulu, harus di konfirmasi dulu ke yang bersangkutan. Gak bisa dong “oh ini ada orang kamu fraud, kamu korupsi”, harus di investigasi dulu. Ini yang kita kawal

T : Hmmm

A : Ini ada kemarin beberapa kasus, 2 kasus penyalahgunaan, perselisihan kepentingan. Nggak bener-bener eee dia korupsi tetapi mungkin ada eee apa ya kesalahan administrasi nah akhirnya kita dampingi, perusahaan punya lawyer dan kita kan ndak punya lawyer, kita jalan sendiri, kita gandeng apa namanya istilahnya

lawyer ini lho eee sukarela gitu kan, volunteer. Kita minta tolong, ooo disaranin kita maju sampai ke disnaker, disnaker belum selesai eee sampai ke pengadilan hubungan industrial (phi). Kita tangani semua. Itu kemudian dulu juga pernah sebelumnya ada kaya eee ini satu departemen. Tau kita grupnya Danone?

T : Iya

A : Tau ya? Nah. Grupnya Danone kan ada Aqua, Sarihusada, Nutricia banyak di Indonesia. Nah beberapa fungsi mereka akan gabungkan perusahaannya, misalnya IT. IT Aqua punya IT, Sarihusada punya IT, jadi manajemen kan boros. Nah IT ini orang bisa kerja dimanapun kan kalau IT ya, nah akhirnya digabunglah departemennya. Digabung departemen berarti orangnya kebanyakn to, yang tadinya IT Sarihusada, IT ini, IT ini jadi satu. Jadi mau di PHK gitu lho, itu kita damping, kita eee apa namanya bela, kita sampaikan ke disnaker sampe ke PHI kemudian tetep belum bisa. Nah kita eee lanjutkan ke eee afiliasi kita jadi kita punya afiliasi tingkat IUF namanya. IUF itu International Union of Food yang kantornya ada di Jenewa, kita nggak afiliasi ke SPSI, kita afiliasinya

A : Langsung ke internasional

T : Iya karena Danone ini kan holding company nya global ya

A : Iya. Kita sampaikan sampai sana, tersampaikan, akhirnya keputusannya dari yang IUF di pusat sana langsung ke Danone nya pusat di Perancis, mereka ee diskusi akhirnya keputusannya orang yang akan di PHK ini nggak boleh di PHK, harus tetep dipekerjakan meskipun berpindah departemen

A : Ooooo oke

Ya. Ha itu salah satu upaya kita terhadap anggota kita untuk eee biar apa namanya tadi *safetynya* juga aman bekerja, biar tetep sejahtera, ha itu kita jaga sampai seperti itu

T : Kalo misalnya tadi kan ini ya pak ada tentang disnaker, ini disnaker nya berarti kota atau provinsi

A : Kota

T : Oooo, berarti kalo dari SP nya Perkasa sendiri ada laporan-laporan ke yang disnaker kota

A : Heem, sini

T : Selalu ke kota ya pak berarti?

A : Iya heem

T : Jadi, disnaker kota itu punya lembaga namanya LKS Tripartit

A : Iya

A : Tau ya?

T : Iya

A : Nah LKS Tripartit itu isinya adalah perwakilan dari serikat pekerja, ada dari perwakilan pengusaha, ada dari perwakilan pemerintah. Yang dari perwakilan serikat pekerja itu wakilnya dari kami, dari sarihusada. Jadi tim kita ada yang masuk jadi anggota LKS Tripartit eee disnaker kota. Jadi itu kan memang eee menangani masalah-masalah antara hubungan industrial ya jadi kita punya orang memang. Karna di Kota Jogja anggota serikat yang terbesar itu kita

T : Iya

A : Iya jadi ya disnaker kota minta kita yang masuk

T : Untuk masalah ini pak terkait upah itu pernah juga nggak pak?

A : Sampe ke ada perselisihan gitu?

T : Iya dan upayanya seperti apa

A : 3 tahun terakhir ini perselisihan mbak, jadi kalau itu kita terkenal oke kita push gitu ya. Akhir-akhir ini itu untuk yang karyawan baru itu masuk ke UMR, nah permasalahannya ketika tahunnya berganti, UMR kota itu naik, kalau gak salah kemaren 7%, 7 sekian persen, sedangkan keuntungan kita gak sampai 7% (43:11). Masalahnya kenaikan gaji kita itu eee selalu di bawah kenaikan gaji UMR, nah itu yang jadi masalah. 3 tahun terakhir, kita selalu sampai ke disnaker untuk ASR (Annual Salary Review) ya perundingan mungkin tiap taun itu hamper tidak pernah selesai eee ASR itu di bulan yang kita inginkan, misalnya Februari kita anak naik produksi nih, nggak sepakat, pernah sampai juli,

T : Berarti sampai disnaker ya pak?

A : Ya

T : Apakah itu terselesaikan juga?

A : Ya kalau dari disnaker itu keluarnya anjuran, perusahaan harus memberikan sekian atau dia menganjurkan serikat pekerja kamu udah bagus nih dapet segini, nanti yang keluar anjurannya ee biasanya selama ini ya di eee anu lah win-win solution, Tengah-tengah lah. Nah, belum tentu juga kompensasinya itu

adalah oke naik gaji tetapi oke ini gajinya ee misalnya kita selisih ada 2% perbedaan eee perusahaan menanggapi tapi apa yang disolusikan selama ini dikasih aja bahwa tapi one shot kaya dikasih bonus lah gitu tapi gaji tetap segitu, kita selisihnya 2%, yaudah 2% itu kalau diuangkan berapa sih. Nah selisihnya. Sebenarnya ada plus minusnya, buat serikat, ee buat anggota, karyawan itu dapetnya lumayan nih, semua kan gajinya naiknya gak seperti yang kita inginkan, kalau gaji itu setiap tahun akan berubah sehingga tahun depan itu perhitungannya menggunakan gaji tahun ini. Kalau gaji tahun ini naiknya tidak sesuai yang kita targetkan(51). Itu bagian dari negosiasi, itu 2 tahun terakhir ini sebenarnya ketiga tapi yang ketiga ini kita nggak sanggup. 3 tahun terakhir, 2 tahun terakhir kita sampe ke disnaker, yang tahun ini nggak

T : Kalau yang ini berarti secara internal aja ya?

A : Ya, secara internal kita diskusi sama manajemen, deal ya sudah

T : Berarti bipartite dulu ya pak

A : Iya, bipartite dulu

T : Kalau missal permasalahan-permasalahan yang dirundingkan secara bipartite itu selain upah ini ada apa lagi

A : Banyak mbak, kita ada namanya eee sosial dialog. Sosial dialog itu dilakukan sebulan sekali. Serikat mengumpulkan dari manajemen ya itu sebulan sekali, semua permasalahan terkait kekaryawanan tadi gaji jelas, terus ini mbak apa namanya isu-isu tentang eee karyawan misalnya di produksi itu kan banyak potensi kecelakaan kerja

T : Iya

A : Banyak potensi PHK, nah itu kita bahas di sana. Ada yang sampai itu kita angkat tadi kembali ke IUF di sana itu karena beberapa kasus terkait eee karyawan di satu departemen itu banyak yang low back pain, saraf kejepit, boyoken itu ya. Awalnya biasa, mungkin ini emang kasus tapi kok ada beberapa di departemen itu, artinya ada yang salah dengan cara kerja di situ. Ha itu kita liat ternyata memang pekerjaannya cukup berat, maka apa, ha ini kita harus beli alat dong buat mengatasi, ha itu di sosial dialog kita sampaikan, nanti manajemen ada feedback “oya oke, kita acc”. Salah satunya seperti itu, kemudian juga ada yang memang orang eee kasus-kasus karyawan kita yang sakit dan gak bisa bekerja biasanya kan kita eee

sampaikan nih di manajemen. Manajemen kan kalau orang gak bisa kerja lebih dari sekian hari kan sudah, gak bisa. Tapi gak seperti itu kan, sakitnya kenapa gitu lho, sakitnya oh memang gak bisa bekerja lagi. Oke kalau gak bisa bekerja lagi, kita punya di pkb kita tulis nih ada prolog sickness namanya ya prolog sickness itu eee kita akan berusaha mengobati dia sampai dengan dia sembuh atau bahkan dinyatakan oleh dokter tidak bisa sembuh. Saat itu kan dia gak kerja sama sekali nih, nah bagaimana dengan kesejahteraan di keluarganya. Kita punya program prositasi selama 1 tahun, 4 bulan pertama dia benar-bener gak masuk kerja, kita gaji 100%, 4 bulan pertama. 4 bulan kedua sampai 8 bulan dibayar 75% sampai 25% nanti sampai yang setahun itu dia udah eeee nggak bisa kerja kan masa 0 gitu kan gajinya. Kalau setaun dia nggak sembuh artinya memang orang ini nggak bisa lagi bekerja, nah nanti kita akan rundingkan eee benefit apa yang didapatkan oleh orang ini supaya keluarganya tetap sejahtera.

T : Oooo oke

A : Kita sudah bikin ee apa kesepakatan yang tertuang di PKB atau kita sebutnya medical arsip. Itu kita sempatkan dia akan mendapatkan 3x UTK. Tahu itungannya 3x UTK, 2x UTK? Orang kalo di PHK oleh perusahaan tanpa kesalahan, dia dapat 2x UTK

T : Kaya tunjangan gitu ya, kompensasi gitu

A : Kaya pesangon itu 2x UTK. 2x UTK itu tergantung ya masa kerjanya dia berapa bisa sampe sekian puluh gaji, yang sakit itu harus lebih besar dari itu. kalau yang sakit berkepanjangan, tidak bisa kerja itu sampai 3x UTK. 1,5x lipat dari orang di PHK karena mesti keluarganya butuh ini, untuk melanjutkan hidupnya, mungkin modal kerja. Nah kita rasa sih itu fair dan cukup untuk karyawan dan keluarganya. Ini contoh kasus ya, saat covid. Kemudian kita bicarakan tentang ini ya fasilitas-fasilitas yang karyawan dapatkan, misal di luar apa namanya gaji, bonus, kita ada kegiatan-kegiatan kekaryawanan nih misalnya ada family gathering, ada piknik karyawan, ada apa eee syawalan kek atau natalan kek ada program umroh, program wisata religi bagi yang Nasrani. Jadi setiap bulan pasti ada topiknya, bukannya setiap bulan gak ada topik, pasti ada

T : Itu juga rutin gitu ya diberlakukan

A : Iya. Nah ada juga kita 2x setahun kita namanya kaya dialog gini tapi

nasional karena kan Danone kan ada banyak perusahaan nih, nah kita ketemu dengan serikat pekerja di perusahaan lain di dalam Danone

T : Itu yang nasional ya pak?

A : Iya ada dari Nutricia, ada dari Sarihusada, kita ketemu bareng kadang di Jogja kadang di Jogja karena kan kebanyakan di Jakarta. Ngomongin hal yang sama, kaya kesejahteraan, benefit-benefit karyawan, ee ada masalah perusahaan apa

T : Sekalian sharing gitu ya pak

A : Iya dong, termasuk sharing pkb. Jadi kan pkbnya sana beda nih, apa sih bedanya pkb nya apa, apa perbedaan di kita, kita sharing, kita bikin workshop apa yang bisa kita perbaiki dari keduanya.

T : Mungkin selanjutnya mau bertanya tentang eee cuti gitu pak. Pernah nggak ada kasus misalnya nggak dibolehin cuti atau gimana sama manajemen padahal itu ada urusan mendesak atau gimana

A : So far sih aman ya. Kecuali malah kaya apa ya istilahnya eee kalo cuti nggak ada masalah, kalau mendesak memang ya dia kan kita pasti ada gantinya nih, orang shift. Misalnya tadi 4 regu nih, oh yang shift ini ada personil yang tidak bisa masuk, bisa dia diambilin dari yang libur atau bisa diambilin dari shift yang sebelumnya. Misalnya, saya mendadak nggak bisa masuk gitu ya, saya telpon “bos, aku gak bisa masuk. Minta tolong itu yang shift yang sebelumnya bisa nggak nerus lembur. Kalau nggak bisa dia ngehubungin shift belakangnya, bisa nggak maju lebih cepat bekerjanya. Biasanya dibikin 7 7, 7 7 itu long shift. Long shift itu tadinya masuk pagi, pulang jam 3, nah yang masuk jam 3 berhalangan, telpon lah ke yang pagi “aku nggak bisa, minta tolong kamu eee lanjut ya, lembur ya sampe jam 7 doang” harusnya kan shift 2 sampai jam 11 malem, yang ini sampe jam 7, nanti yang masuk malem maju masuknya jd jam 7. Itu semua bisa di atur, selama ini nggak ada halangan untuk cuti

T : Ooo oke

A : Tidak ada halangan untuk cuti. Kemaren ada jadi perhatian untuk lembur

T : Hmmm iya

A : Iya masalah lembur gitu. Lembur itu wajib, biasanya lembur itu kan nggak wajib ya. Ini lembur wajib, bahkan ada yang sempat bikin surat ijin untuk tidak lembur. Ha aneh kan ya sebenarnya. Ya oke lah, waktu itu kita over demand jadi

kita harus produksinya lebih, harus lembur tapi hal yang sebenarnya ya seneng-senang gak seneng sebenarnya, tapi lebih banyak senengnya. Biasanya anak operator disuruh lembur lebih seneng, biasanya

T : Oooh. Kalau lembur ada maksimalnya gitu nggak pak? Jamnya

A : Ada, harusnya ya 4 jam itu per hari ya, kalo per bulan kalau gak salah 32 jam maksimal. Artinya kalo dalam seminggu kan sehari tuh

T : Oooo iya. Berarti ini ya pak, kalau seluruh pekerja itu apakah sudah ada, sudah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan

A : Oooo iya, kalau itu wajib ya jadi semua sudah terdaftar di BPJS, tidak ada yang kelewat saya kira, yang kadang terlupakan itu dana pensiun. Kalau BPJS kan njenengan udah tau ya, kalau dana pensiun pemahanannya gimana

T : Kalau dana pensiun itu nanti dana nya dikasi itu berapa kali gaji gitu sih pak yang saya tahu tapi persisnya kurang tau berapa kali gajinya itu

A : Jadi gini kalo dana pensiun itu hampir mirip kaya BPJS sebenarnya, jadi nanti ee persentase dari gaji itu ee disumbang oleh perusahaan masuk ke DPLK. DPLK itu Dana Pensiun Lembaga Keuangan, jadi kaya eee bayar ke asuransi untuk jaminan pensiun kita. Nah, karyawan kan berhak untuk dapat jaminan pensiun nih, perusahaan memberikan eee subsidi untuk karyawan tapi karyawan juga harus confidential untuk mendaftarkan. Itu 10% dari gaji diberikan oleh perusahaan masuk ke eee bank apa namanya dibayarkan. Bank kita yang kita tunjuk adalah BNI, masuk ke BNI terus kita gaji kita di potong 5% untuk masuk ke sana, jadi tabungan kita di masa pensiun nanti jadi total 15%, 10 % perusaha, 5% dari karyawan setiap bulan selama sampai pensiun itu kan haknya karyawan. Hak itu kan kalo gak di minta kadang-kadang gak dikasi, gak otomatis anda masuk kerja di sini, langsung dapet gitu nggak tapi harus kaya ndaftar lah, aku ikut ya program ini. Kalo karyawan yang masuk dia tidak eee ikut ke serikat, gak ikut ini kan ada nih orang yang introvert

T : Berarti nggak masuk ya pak masuk serikat itu

A : Iya, nggak wajib. Nggak masuk ke serikat, nggak gaul sama temen2 nya, introvert ya dia nggak ngerti informasi2 akhirnya ada yang sampe beberapa tahun dia gak ikut program, kan rugi. Perusahaan kan 10% setiap bulan, kalau setaun kan sudah 1x gaji lebih kan 12 bulan ya tapi dia nggak dapet sampe beberapa taun

karena dia nggak ngerti informasi karena memang ya dia nggak jadi anggota, nggak ini, informasinya nggak sampai, rugi sendiri

T : Kalau kaya gitu apakah serikat bantu pak?

A : Kalau kita kan satu-satunya nggak mungkin ngerti ya, anggota kita ada sekitar 1000 orang jadi kalau 1041 orang

T : Ini yang di 2 pabrik se Jawa?

A : Iya 2 pabrik. Kalau segitu banyak kan kita mantengin satu-satu nggak mungkin ya, kalau ada komplek dari karyawan atau anggota baru kita tahu, makanya diserikat kita belum sampai sana tapi nggak papa, tak sampaikan. Jadi di serikat selain pengurus harian, kita punya namanya kombag, komisar bagian, kaya DPA (Dewan Perwakilan Anggota). Nah setiap 20 karyawan diwakili oleh 1 kombag tadi. Nah setiap 20 karyawan diwakili 1 kombag istilah kita di departemennya masing-masing. Nah, kita ada meeting rutin dengan kombag-kombag itu, perwakilan-perwakilan anggota itu 3 bulan sekali ketemu sama pengurus harian. Kita nanya, laporan ada masalah apa di daerahmu, di area kerjamu ada masalah apa entah itu masalah kaya gini tadi, kesejahteraan, tentang keselamatan kerja, ada masalah karyawan sakit, apapun itu laporkan. Nah dari sana, kita nimbun-nimbun, kita apa namanya list masalah-masalahnya apa aja. Nah pas sosial dialog, kita sampaikan. Mekanisme penyaluran aspirasinya dari anggota seperti itu

T : Dari kombag tadi ya

A : Seperti itu walaupun sekarang sih grup WA banyak ya, gampang ya tapi secara resmi mekanisme nya seperti itu. kalau tadi ngomongin BPJS, njenengan tau gak ada berapa jenis BPJS?

T : Saya Cuma Taunya 2, kesehatan sama ketenagakerjaan

A : Nah ada 4, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, BPJS Jaminan Pensiun sama yang JHT. Nah itu wajib dibayarkan oleh perusahaan. Nah, empat2 nya saya kira tidak ada yang terlewat, semua karyawan dapat semua karena itu memang kewajiban dari perusahaan.

T : Eeee lalu ini pak, jaminan sosial yang diberikan sama serikat ke para anggota itu seperti apa

A : Jaminan sosial itu kaya apa

T : Jaminan sosial itu kaya eee ini tadi termasuk BPJS itu sih pak

A : Kalau SP kan tidak ada kewajiban untuk memberikan itu kepada anggota ya karena dana itu kan ada di manajemen. Kalau yang dari SP sendiri, kita hanya menjamin untuk eee hak-hak nya karyawan itu dipenuhi oleh perusahaan jadi kita kaya lawyernya anggota

T : Jadi selalu mendampingi ya

A : Iya mendampingi, kalo sosial itu kewajibannya manajemen. Ee saya mau cerita apa ya, sebenarnya bukan jaminan sih. Serikat itu kan hidupnya dari iuran anggota ya

T : Perbulan atau?

A : Perbulan. Bukan aturan sih tapi dari SPSI, kalo SPSI ya secara umum kan pekerja. SPSI bilang iuran anggota itu 1%, tempat kita kan kita gak merujuk ke SPSI nih, gak berafiliasi ke SPSI, kita hanya ke IUF eee nggak ada aturan cuma memang normalnya itu 1%. Nah awalnya kita seperti itu tapi karna di tempat kita orangnya banyak, anggota kita itu dari yang paling rendah sampe paling atas itu jadi anggota. Maka mereka minta dilindungi dong privacynya gajinya berapa itu privacy, oke. Berarti kita bikin iuran itu tidak berdasarkan persentase dari gaji tapi ada berjenjang misalnya level operator sekian, level supervisor sekian, level manager sekian, level direktur sekian jadi tidak berdasarkan persentase dari gaji untuk melindungi privacy. Terus itu jauh lebih rendah dibandingkan dengan 1%, jauh lebih rendah. Nah pertanyaannya, untuk membiayai organisasi cukup apa enggak? Tadi ada meeting ada kombag 3 bulan sekali, meeting apa namanya eee sebulan sekali meeting pengurus harian, sosial dialog, kita sewa kantor.

T : Sewa ya pak?

A : Iya sewa kantor itu 75 juta

T : Per tahun ya?

A : Iya pertahun, nah itu kan gede ya pengeluaran. Awalnya nggak akan cukup kalo dengan iuran sebulan, tapi kita punya usaha kan di AD ART kita sumber dana kita dari iuran anggota dan usaha. Kita punya 2 saham di perusahaan jadi iuran anggota kita kelola, kita tanam saham di perusahaan. Ada 2 perusahaan, perusahaan nya juga anak perusahaan kita juga sih jadi sahamnya yang punya koperasi sama serikat, sahamnya gabungan untuk bikin 1 perusahaan namanya KMA sama BKR.

KMA itu Koperkasa Mitra Abadi itu yang punya serikat punya 20% saham, koperasi punya 80% saham.

T : Oooo ya

A : Nah bergerak di bidang catering, di bidang outsourcing jadi kalo kemudian BKR nih perusahaan butuh security kan security itu bukan bagian dari eee core business nya perusahaan ya, dia outsourcing yang nyariin perusahaan kita. Kita punya keuntungan dari sana untuk membiayai organisasi jadi tidak mengandalkan iuran anggota. Semisal sekarang anggota nggak iuran aja, kita masih bisa tap ikan ga ada ikatan ya kalo nggak iuran.

T : Tadi terkait sama SPSI, apakah ada alasan tertentu dari SP Perkasa untuk nggak bergabung ke SPSI

A : Ada, dulu kita pernah gabung tapi eee SPSI kan kita ikut yang di Jogja ya, Jogja itu bukan kota industri jadi waktu itu kita gabung itu maaf ya SPSI nya kaya ompong gitu lah ya dan mereka tidak memperhatikan kita, maksudnya gini kan kita perusahaan besar yang ada di jogja. Menurutku ya paling besar ini ya, yang lain kan kecil-kecil jadi kaya “yasudah kan kamu sudah apa lebih dari yang lain” aku belain yang lain ah. Kenapa kita harus menginduk ke situ gitu, nah itu kita pindah ke IUF. Awalnya kita mandiri, setelah nggak ke SPSI, kita mandiri, kita serikat yang tidak berafiliasi kemana pun tetapi ketika Danone masuk, nah kita afiliasi ke Danone dan ke IUF karena IUF itu punya aggrement dengan Danone. IUF punya agreement dengan Danon sana di pusatnya sana. Kita ada agenda rutin dengan IUF, setahun sekali kita ada konferensinya IUF, serikat-serikat yang berafiliasi ke IUF semua kumpul 4 taun sekali di Jenewa, di Swiss. Terus di Asia Pasifik ada kongres setiap tahun untuk serikat, untuk youth, untuk women. Jadi setiap tahun ada 3 kongres Asia Pasifik untuk umum, organisasinya, untuk yang spesial untuk women dan untuk youth.

T : Berarti kalau dari Perkasa sendiri ikut semua?

A : Iya, terdekat besok November itu yang CIC namanya ya itu yang kongres ke Swiss. November yang berangkat tahun ini pak ketua umum

T : Oooo

A : Gantian kami

T : Oooo. Oiya pak takutnya lupa eee kan di sini ada 2 pabrik ya pak ya, yang

di sini dan yang di jalan jogja-solo

A : Klaten

T : Iya, nah itu apakah pengupahannya ikut UMR atau UMP?

A : Kita nggak ikut semuanya. Kita punya standar gaji sendiri sebenarnya dan itu di atas UMR mau pun UMP

T : Oooo

A : Pas tahun kemarin kita bisa ini ya, kita tetep di atas UMR atau UMP jadi UMR atau UMP itu tidak kita perhitungkan sebagai eee apa ya dasar untuk annual salary review

T : Kalau dari pertimbangan atau perhitungan eee salarynya itu berdasarkan apa pak?

A : Kalau kita kan ini ya mbak, swasta ya mbak, swasta itu kita kan berdasarkan ini mbak kinerja, ada beberapa variabel yang dipake untuk menghitung kenaikan gaji, terutama dari eee posisi gaji. Jadi gini mbak, agak teoritis tapi nggak apa2, gaji itu ada range nya, misalnya operator itu range nya sekian gitu, operator itu rangenya paling kecil 2,5 juta, paling gede 5 juta misalnya. Posisinya dia Dimana? Di Tengah-tengah, 3,5 juta misalnya. Oooo gajinya 3,5 juta maka dia dikategorikan sebagai eee apa istilahnya medium. Kalau gajinya dia mendekati yang bawah, range bawah, ia below kan. Dia masih di range bawah itu istilahnya apa ya, ya dibawah lah ya. Dia punya komparasio, komparasio terhadap target, targenya tadi 3,5 tuh, nah dia gak sampe 100%, kalo dia gajinya 2,5 berarti mungkin 70% kan, nah dia kenaikan gajinya kan lebih tinggi dibandingkan yang gajinya 5 juta. 5 juta berarti komparasinya berapa sih? 130%, yang ini si A ini punya 70%, yang ini 130%, yang ini persentase gajinya lebih tinggi dibanding yang ini gitu. Jadi dia eee rata nanti dia jadinya, yang ini kan gajinya udah tinggi, naik 10% kan tetep nominalnya gede yang ini kan, makanya yang ini gak naik 10% dong, yang ini 13% 14% gitu dengan kinerja yang sama, maka kita ya fair. Kita fair walaupun yang ini 13%, yang ini 10% kenaikannya mungkin secara nominal sama, sama2 200k misalnya. Tapi menjaga biasanya yang komparasio nya rendah ini masih pemula, masih baru ya. Ini menjaga fairness nya, di luar itu kan baru dari komparasio ya, dari kinerja nya kan setiap tahun dinilai nih. Dia nilainya berapa, kalau nilainya rata-rata saja, ya sudah berarti kenaikan gajinya katakanlah sekarang standarnya 5%

kalau dia eee very good diatasnya bagus dia bisa 7%, outstanding aja juga.  
Penilainnya sampai outstanding, bisa sampai 12% 13%

T : Tergantung kerjanya

A : Di tempat kita kalo orang berprestasi, kerjanya bagus, etos kerja nya tinggi, gajinya cepet, kalau gak ya sudah mau berapa taun pun.

T : Kalo di sini tu ada ini gak pak, tenaga kerja kontrak gitu nggak pak?

A : Ada, outsourcing tadi

T : Selain outsourcing tadi ada nggak pak? Yang kerja di kantornya, di manajemen atau di pabrik gitu

A : Kontrak itu ada, kontrak langsung di Sarihusada ada tapi biasanya ya probation. Maksudnya orang masuk kerja kan nggak langsung tetap gitu. Paling 3 bulan gitu apa setengah tahun diperpanjang.

T : Tapi kalo yang masuk masa probation itu apakah dia masuk ke serikat juga atau enggak

A : Kalau probation belum karena syarat masuk anggota serikat itu adalah karyawan tetap

T Tapi kalau misalnya nanti ada permasalahan misalnya ada Ketenagakerjaan

T : Apakah serikat akan bantu

A : Secara hukum, undang-undang enggak, kan dia tandatangan kontrak ada di situ, klausul-klausul, pasal-pasal nya, harusnya dia udah tau ya

T : Ooo oke

A : Karena kontrak kalo karyawan tetap kan udah bukan kontrak lagi ya, kalo kontrak itu jelas tertera di situ, kontraknya apa. Ha kontrak itu sudah jaminan hukum, kalau ada perselisihan dia maju sendiri itu kontraknya itu kuat sudahan. Gitu ya, tapi prakteknya kan nggak semua pekerja yang ada masalah itu eee berani dan tau jalannya, pernah juga ada yang karyawan kontrak, bukan anggota tapi kita damping, itu tapi ya karena ini aja, bukan karena kita wajib mendampingi, enggak. Kita damping, perusahaan juga pinter, “mas iki bukan anggotamu, kamu nggak boleh mendampingi”. Memang nggak boleh tapi kita bisa mendampingi kalo si eee yang bersangkutan itu memberikan surat kuasa untuk pendampingan kaya dia menyewa lawyer. Sama kan, ha ini dia minta tolong kita untuk mendampingi

T : Kalau itu kasusnya apa pak yang sama tenaga kontrak

A : Itu mau di hentikan sebelum kontraknya berakhir

T : Oooo

A : Eeee mungkin demikian

A : Cukup dulu?

T : Iya cukup dulu. Terima kasih pak sudah berkenan hadir. Untuk selanjutnya gimana nanti saya info lagi

A : Oke oke terima kasih banyak

T : Terima kasih ya pak

A : Maaf ya tempatnya di sini

T : Iya nggak papa

A : Mungkin suatu saat kita di kantor kita aja mbak tapi kalo di kantor kita di luar jam kerja

T : Ooo iya



### Lampiran 3: Transkrip Wawancara 2

Tanggal : 3 Februari 2025  
 Tempat : Koperkasa Mart (Jl. Kusumanegara)  
 Waktu : 11.00 – 12.10 WIB  
 Pewawancara : Bernadia Yovita T S (T)  
 Narasumber : Adi Rusmadi (A)  
 Jabatan : Sekretaris Umum PERKASA  
 Topik : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSTK) yang diurus SP

**T:** Gini sih pak, saya tentang sekiranya

**A:** Sebenarnya kalau gini ya, besok misalnya ada, ada yang perlu lagi Mungkin bisa bikin kayak kuisioner atau -apa gitu misalnya, bisa, bisa Gak perlu interview langsung, atau harus interview?

**T:** eee...Harus interview sih, Pak.

**A:** Ooo harus interview? Ooo gitu

**T:** Soalnya rencana juga, ini kalau dari dosen, nyaranin itu buat ngewawancarain ke pengurus inti.

**A:** Ummm...Pengurus inti itu artinya nggak cuma satu gitu? Beberapa gitu?

**T:** Iya, nggak cuma satu. Kalau bisa malah semua pengurus intinya sih, Pak. Kira-kira gimana kalau dari SP sendiri?

**A:** Kalau semua agak sulit mbak. Karena kita itu pengurusnya itu nggak satu kota.

**T:** Oh, gitu.

**A:** Ada di Jakarta, ada di Bandung, ada di ini gitu. Jadi kalau... Kalau kita pun ketemu, itu mungkin dua bulan sekali baru ketemu, dan itu pun kita mesti ada agenda, agendanya ya, jadi agak sulit kalau harus ketemu semua.

**T:** Oooooo gitu, yaya. Kalau misalnya secara hybrid gitu kira-kira memungkinkan nggak, Pak?

**A:** Kalau *hybrid*...ummm Coba ya, tapi apa harus banget semuanya?

**T:** Iya sih pak, coba nanti mungkin saya konsulin lagi sama dosennya kok misalnya ternyata nggak bisa kalau semua gitu pak.

**A:** Yang bisa -bisa saja gitu ya?

**T:** Iya. Kalau yang ada di sini, di Jogja gitu ada berapa pak pengurusnya?

**A:** Di Jogja itu ada 1, 2, di sini 1, 2, 3, hanya 3. Yang satu tuh mobile, Jogja Klaten.

**T:** Oh, oh, ya.

**A:** Nah, yang bener -bener stay di sini, hanya 2. Saya sama ketua umumnya.

**T:** Oh, oke.

**A:** Saya sekretaris umum.

**T:** Ya.

**A:** Sama ketua umumnya, yang bener -bener di Jogja.

**T:** Hmm, oke.

**A:** Oke. Gimana?

**T:** Iya. Nanti coba saya ngomongin lagi sama dosen. Soalnya saya kira semuanya disini. Oh, berarti ini...

**A:** Kan ini pabriknya ada di Jakarta juga, Mbak.

**T:** Oh, iya, iya. Berarti, dari semua... Berarti pengurusnya tuh diambil dari semua pabriknya ya, Pak?

**A:** Iya.

**T:** Pabriknya ada di mana aja berarti, Pak?

**A:** Jogja, Klaten. Jakarta ada satu, di Sentul ada satu. Dan kita itu bukan hanya di... Bukan hanya karyawan di pabrik. Jadi karyawan marketing sales itu masuk ke anggota kita. Sehingga ada pengurus yang... Di sales dan marketing. Makanya ada... Sampai kemana -mana juga pengurusnya, ada yang di Bandung, ada yang di Makassar,

**T:** Oooo yayaya. Saya kira stay di kantor gitu Pak kalau pengurusnya, oh enggak ya, oh oke -oke, berarti dari macem -macam bidang gitu ya Pak?

**A:** Heem, Ada orang marketingnya ada orang salesnya jadi kan memang kepentingannya berbeda-beda ya. Umm sales juga secara kerja, kemudian secara

aturan juga berbeda. Maka kita perlu ada pengurus dari sana, sehingga aspirasinya itu semua tertangkap.

**T:** Oh, oke, oke, yayaya.

**A:** Agak unik sih. Biasanya tuh perusahaan satu bidang gitu.

**T:** Oh, iya.

**A:** Yang serikatnya, ya. Mereka ada serikat sendiri untuk, um, untuk, um, apa, untuk unit usaha yang lain. Misalnya, um, kita pabrik, ya. Pabrik ada sendiri. Di marketing salesnya biasanya ada serikat sendiri, tapi kita jadi satu.

**T:** Kalau bapak sendiri ada di bidang apa pak?

**A:** Saya di R&D.

**T:** Oh, yaya

**A:** Saya di Researchnya.

**T:** Oh, oke.

**A:** ha..Ketumnya juga sama, di Research.

**T:** Oh, gitu. Ini sih pak, saya mau tanyanya itu terkait sama jaminan yang, uh, jaminan kesejahteraan yang...Dikasih dari perusahaan untuk kepekerjaan, tapi tuh kira -kira yang kendala itu ada jaminan apa aja, Pak? Atau mungkin secara umumnya dulu, [00:04:00] jaminan apa aja yang dikasih sama perusahaan ke pekerja?

**A:** Ya, apa ya? Benefit maksudnya ya?

**T:** Iya, kayak mungkin jamin kecelakaan kerja, gitu. Mungkin jaminan kecelakaan, atau mungkin jaminan hari tua,

**A:** Ya kalau BPJS kan semua kita diikutkan, ya? BPJS itu ada BPJS Kesehatan, ada JHT, ada BPJ Pensiun, ada BPJS Tenaga Kerjaan. Ada empat macam BPJS yang kita semua diikutkan. Itu sebenarnya mungkin enggak semua perusahaan melakukan itu. Ada yang cuma BPJS kesehatan saja. Ini BPJS kesehatan karena wajib ya. Jadi, uh, enggak semua perusahaan melakukan itu. Tapi kita semua produknya BPJS, uh, ikut. Terus, di luar itu, kita ada, uh, asuransi kesehatan. Asuransi, uh, jaminan kematian. Kecelakaan kerja tidak ada, itu tahun yang lalu kita menggunakan LIPPO, asuransi kesehatannya LIPPO, asuransi jiwanya Avrist.

Tapi tahun ini asuransi kesehatan kita beralih ke Jendrali, nama asuransi Generali. Bertahap, awal tahun ini dari awal jalan, itu sudah pindah ke Generali. Rawat inapnya masih di asuransi LIPPO. Nanti bulan Maret, semua sudah beralih ke Generali.

**T:** Oooo... Itu karena apa, Pak, perubahannya, Pak?

**A:** Kontrak.

**T:** Oh, kontrak.

**A:** Kan kontraknya setiap tahun, kan?

**T:** Oh, iya.

**A:** Kalau kita melihat ada asuransi yang lebih bagus, ya tidak.

**T:** Oh, iya. Terus, kalau misalnya sejauh ini, dari Bapak di SP itu jadi pengurus, itu kira -kira ada enggak, Pak, jaminan -jaminan? Yang dari perusahaan itu enggak dipenuhi gitu buat pekerjaanya atau misalnya ada kendala dalam pemenuhannya gitu, Pak?

**A:** Um, saya rasa enggak ya mbak ya. Jadi ini manajemen itu fair sih. Enggak ada, um, Hak yang tidak diberikan oleh manajemen selama ini, yang mungkin miss itu ya mungkin ada, tapi itu bukan karna faktor kesengajaan, biasanya kelewatan ya, katakanlah ada orang yang kecelakaan kerja, kemudian kecelakaan kerja itu kan sebenarnya dapat santunan juga ya, santunan dari asuransi, nah itu kelewatan aja, gak lapor sampe ke asuransi Nah itu, nah tapi itu kan bukan masalah ya. Kita, kita sampaikan, uh, Serikat itu mengingatkan lah, gitu. Ini ada kecelakaan kerja, [00:07:00] um, minta tolong di, um, diurusin. Nah ini ya, ya dapat. Bukan berarti tidak diberikan, tapi kadang -kadang ada yang terlewat, ya itu biasa. Karena karyawan -karyawan ribuan, ya..

**T:** Iya.

**A:** Karena ada yang nggak lapor juga. Mereka nggak lapor sampai ke atasan, sampai ke HR, mungkin. Jadi ada yang kelewatan.

**T:** Berarti, uh, apakah ada jaminan lain selain kecelakaan kerja, Pak?

**A:** Contohnya apa, kira -kira? Contohnya

**T:** Contohnya... kira -kira kalau pensiun.

**A:** Pensiun tuh

**T:** kayak jaminan hari tua gitu, Pak?

**A:** Tadi BPJS ada ya? BPJS pensiun ada. Kita di luar BPJS pensiun ada DPLK. Dana..., DPLK, singkatannya apa ya... Dana, PLK, lupa, Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

**T:** Oh, oke.

**A:** Dana Pensiun Lembaga Keuangan. [Kita dari perusahaan beri jaminan itu, diberikan setiap bulan berdasarkan besarnya gaji. Misal dengan gaji kita diberikan, itu dimasukkan ke dalam DPLK. DPLK yang ditunjuk kita itu Simponi. Simponi itu punya produknya dari BNI.

**T:** Oh, ya.

**A:** BNI punya DPLK. Nah, kita diikutkan jadi peserta disitu. Jadi, ketika setiap bulan kita diberikan uangnya itu langsung masuk ke BNI. 10 persen dari perusahaan, 5 persen dari uang kita sendiri, dari gaji kita. Jadi total 15 persen dari gaji, yang dibayar setiap bulan. Nah nanti di akhir setelah sudah pensiun, itu jadi haknya pada awal.

**T:** Oh, berarti otomatis udah langsung dapet gitu ya Pak?

**A:** Sebenarnya nggak otomatis mba, itu daftar.

**T:** Oh, harus daftar? Kalau missal gak daftar?

**A:** Kalau nggak menginginkan juga nggak apa -apa, karena itu bukan kewajiban sebenarnya ya, perusahaan itu nggak wajib untuk memberikan itu. Tapi di, apa namanya, di PKB kita itu menyebutkan. Dan, dan, tapi caranya harus apply. Kalau nggak apply, Kalau engga apply ya engga

**T:** Misalnya dari Tadi tuh Pak, kan ada yang kecelakaan kerja tapi ternyata asuransinya nggak diberitahu sama perusahaan. Nah itu berarti SP taunya karena dapet laporan gitu ya Pak?

**A:** Langsung dari anggotanya.

**T:** Oh, itu berarti prosesnya gimana Pak? Sebelum akhirnya SP menindak ke perusahaan, ke manajemen?

**A:** Ya kan kita punya namanya kombag, kombag itu kalau di Serikat Pekerja yang lain namanya DPA. Dewan Perwakilan Anggota. Nah, setiap 20 karyawan itu diwakili oleh satu kombag itu. Kombag itu, itu kita punya, uh, forum -nya dengan pengurus harian, jadi dia kepanjangan tangan pengurus harian yang langsung ke area -area, karena, tadi saya sebutkan area kita kan seluruh Indonesia ya, gak mungkin kan kita tahu informasi di sana, gitu kan, nanti ada, uh, laporan dari kombag itu yang membawahi 20 orang, di, uh, areanya, itu memberikan laporan ke PH setiap, uh, berkala lah ya, aku gak bilang setiap, uh, waktunya ya, tapi berkala dia memberikan laporan. Nah, kalau ada yang seperti itu kan *tercaptured* di situ, ya kita tahu. Nah, kita tahu, ini kita tanya, ini sudah mendapatkan haknya atau belum? Kadang -kadang. Belum, karena memang karyawan nggak tau. Kalau dapet itu, kan. Nggak semua orang itu tau. Nggak semua karyawan itu tau, kan. Nah, kita ingatkan. Oh, ada kejadian ini. Oke, kalau ada kejadian seperti itu. Apakah Anda sudah mendapatkan dampingan? Apakah Anda sudah mendapatkan bantuan dari perusahaan? misalnya senior senior? ada yang tau, ada yang nggak tau. Kalau yang udah tau, dia sudah melapor langsung. Tapi kalau nggak tau, biasanya kan dia lapor juga ngapain sih *wong* gak dapet apa-apa juga. Tapi ternyata dia karena memang ketidaktauannya. Jadi kita ingatkan, oh ternyata ada toh. Ada, ya udah kita laporkan. Mekanismenya seperti ini.

**T:** Oh, gitu -gitu

**A:** Kalau kita lapornya ke manajemen itu... Kalau yang seperti ini bisa kita *direct*, langsung dari pengurus harian, *direct* ke manajemen *by email*. Karena orangnya juga di Jakarta juga ya. By email bisa, kontak langsung bisa, atau kalau pas, kebetulan kita setiap bulan ada *social dialogue* namanya. *Social dialogue* antara serikat pekerja dan manajemen. Setiap bulan. Nah kalau nanti waktunya sudah mendekati itu ya sudah kita sampaikan langsung di *social dialogue*.

**T:** Oh, baik -baik. Kalau misalnya enggak berarti langsung dari pengurus ke manajemen gitu ya, Pak?

**A:** Iya. Dan kalau yang khusus untuk asuransi, asuransi itu kita punya grup sendiri, karena asuransi itu kan yang menangani, meng -*handle* adalah asuransi langsung. Jadi nanti kalau kita lapor ke manajemen, manajemen juga nanti akan nyuruh ke asuransinya. Kita ada grupnya, grup WhatsApp, yang isinya adalah pengurus harian, asuransi, sama manajemen di dalam situ. Jadi ketika ada isu terkait kesehatan, ya, ada kesulitan dari anggota untuk mengakses, lapor ke kombag tadi, kombag lapor ke PH, PH langsung di grup itu, disitu sudah ada manajemen dan asuransinya langsung ditindak. Jadi.. *real time* lah, cepat.

**T:** Iya, jadi langsung gitu ya pak, udah lewat WA semuanya ya pak?

**A:** Iya, jadi dia langsung lapor, kita cari juga. Contoh nih, misalnya, di rumah sakit, dia sudah sampai rumah sakit. Sampai rumah sakit, dia nggak di kotanya ya misalnya, dia tugas kemana.. Nggak di kotanya, nggak bawa kartu asuransinya juga,

nah dia kan harus berobat, nggak bisa tuh. Nah, tinggal WhatsApp ke pengurus di kombagnya tadi, kombag disampaikan ke kita, mungkin nggak sampai setengah jam, sudah *close* itu casenya, langsung kita di asuransinya kita berikan jaminan, ini karyawan kita namanya ini, tolong dibantu

**T:** Hmm, gitu ya Pak. Berarti udah sangat mudah ya Pak, kayak gitu.

**A:** Iya.

**T:** Penyelesaiannya cepat, gitu. Kalau terkait upah, Pak, kayak, kalau misalnya tiap, tiap tahun kan pasti ini ya Pak, naik turun, naik turun, gitu.

**A :** Naik hahaha...Jangan turun dong.

**T:** hahaha Iya. Itu, apa namanya, kira -kira gimana kalau dari SP untuk memperjuangkan supaya... Kayak tetep, apa namanya, upahnya tuh standar gitu buat apa kerja -kerja yang di SP itu.

**A:** Standar itu gimana?

**T:** Maksudnya kayak, um, kayak udah, udah pas gitu, Pak.

**A:** Nggak dibawah?

**T:** Iya, nggak dibawah umr.

**A:** Nggak di bawah standar umr gitu?

**T:** Iya.

**A:** Nah, kebetulan kalau di perusahaan kita, perusahaan kami itu, tidak ada yang di bawah umr. Level terendah itu, pasti di atas umr. Cuma yang jadi *concern* kita, sebenarnya ini kalau masuk ke ranah hukum, gak ada, gak ada, apa namanya, dasarnya, ya. Cuma, kayak tahun inilah, pemerintah menetapkan UMR itu naik 6,5 persen. 6,5 persen. Artinya, harusnya minimal 6,5 persen dong naiknya.

**T:** Iya, iya, oh iya.

**A:** Tapi karena kita itu sudah di atas UMR. Nah, kita nego dengan manajemen. Manajemen, mungkin nggak sampai sebegitu untuk yang, apa namanya, kinerjanya kurang. Maka setiap tahun kita ada namanya ASR, *Annual Salary Review*. Nah itu, forumnya adalah forum negosiasi antara serikat dengan manajemen. Setiap tahun, di bulan Januari. Nah, nanti menentukan gaji di tahun itu

**T:** Oh, oke..

**A:** Sekarang februari nih, nah sudah selesai. Prosesnya sudah selesai. Nah itu yang menjamin kita dari serikat untuk menjamin anggotanya itu tidak ada yang bakalan, di bawah standar. Ada forumnya, negosiasi, dirundingkan. Jadi kenaikan gaji tidak cuman dari manajemen tapi kita rundingkan, kita sepakati bersama. Kalau nggak sepakat, itu sampai kita maju ke Disnaker, bisa maju sampai ke PHI, pengadilan hubungan industrial. Dan itu pernah.

**T:** Oh pernah?

**A:** Beberapa kali.

**T:** Oh beberapa kali?

**A:** Ya, karena kita nggak sepakat dengan kenaikannya. Kenaikannya segini, nggak sepakat, ya udah, sudah, maju ke Disnaker.

**T:** Kalau di Disnaker berarti nanti prosesnya gimana, Pak?

**A:** Kalau Disnaker itu salah satu dari pihak kita atau manajemen yang mengajukan laporan. Nanti pertama akan diminta untuk bipartit. Bipartit itu yaudah kita suruh ngobrol lagi lah disana, selesaian dulu. Kayak kalau sidang perceraian kan silahkan anda diskusikan dulu.

**T:** Iya, internal dulu ya pak ya.

**A:** Prosesnya hampir sama seperti itu. Kalau itu nggak berhasil. Nanti tripartit, tripartit itu ya, itu, itu pihak manajemen, pihak serikat, dan satu pihak pemerintah. Perundingan, kemudian dari tripartit ini akan muncul anjuran, istilahnya anjuran. Anjurannya itu sudah, sudah ada anjuran dari disnaker. Oh ya sudah, kamu naikin segini ya, biasanya, tengah -tengah antara kita dan manajemen. Biasanya. Nah, kalau itu nanti kita sudah setuju, manajemen juga setuju, ya sudah selesai. Tapi kalau enggak, ini anjuran ini kita enggak terima. Naik lagi lah ke PHI, Pengadilan Hubungan Industrial. Kalau di sana ya, vonis, vonis itu harus, keberletakan hukum. Harus dijalankan,

**T:** Kalau yang sampai PHI itu sampai kayak gimana, Pak, kasusnya?

**A:** Kalau PHI, kalau untuk yang ASR, kita nggak sampai ke PHI, tapi kalau yang perselisihan kepentingan, antara karyawan, misalnya ini karyawan di PHK,

**T:** iya

**A:** nah itu pernah kita sampai ke PHI.

**T:** Kalau waktu itu karena apa, Pak, dia sampai di PHK, terus sampai prosesnya harus ke PHI, gitu?

**A:** Iya. Waktu itu case -nya adalah, uh, di *sales*, di tim *sales*. Itu kan, kalau Sales itu kan area kerjanya dia beberapa kota. Nah, udah ada jadwalnya dong, hari ini kemana, hari ini kemana, hari ini kemana. Nah, yang harusnya dia jadwal di Jogja, dia... Laporannya dari Semarang. Ketika jadwalnya di Semarang, laporannya dari Solo.

**T:** Oh.,

**A:** Nah itu menurut manajemen mengganggu pekerjaan.

**T:** Hmm.

**A:** Menurut yang tersangkutan. Karena saat itu yang butuh pendampingan itu tidak sesuai dengan jadwal itu. Nah perselisihan kepentingan ini gitu.

**T:** Iya, oh iya.

**A:** Nah itu maju sampai sana. Akhirnya, ya vonisnya adalah dia dianggap tidak sesuai prosedur. Artinya kalau tidak sesuai prosedur kan ya salah. Iya. Tetapi karena salahnya itu seperti itu, jadi dianggap oleh. PHI, pengadilannya itu, ya nggak salah-salah banget. Karena memang itu mendukung pekerjaan.

**T:** Oooo

**A:** Akhirnya PHK dengan pesangon yang sesuai.

**T:** Oh, berarti jadinya kena PHK ya, Pak?

**A:** Tetap.

**T:** Oh, tetap kena

**A:** tapi pesangonnya yang sesuai.

**T:** Oh, oke. Ya

**A:** Kan kalau PHK dengan kesalahan itu gak dapet apa-apa mba.

**T:** Oh, yaya. Berarti itu karena kesalahan dari pekerjanya ya Pak?

**A:** Dianggepnya...Manajemen nganggepnya gitu.

**T:** Ya.

**A:** Pengerjanya kan gak nganggep kesalahan. Karena saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dong. Masa saat ini misalnya penjualan di Jogja jelek, jadwal saya di Semarang. Kan saya harus ngejar penjualan di Jogja ya?

**T:** Benar benar Pak

**A:** Masa saya ke Semarang sih? Baru penjualannya jelek. Nah itu tadi, ada benarnya juga kan. Nah, dalam hal ini, ya sudah. Um, berikan kompensasi atas PHK. Dan sama -sama, berpakat, ya sudah.

**T:** Pernah ada kasus gak pak, yang terus SP membantu jadinya si pekerja ini gak jadi di-PHK gitu pak

**A:** Banyak

**T:** Oh banyak. Itu kebanyakan karna kasus apa pak?

**A:** Restrukturisasi. Misalnya begini, kita kan grup besar ya, Danone grup besar, grupnya ada, Sari Husada, ada Aqua, Aqua itu kita sebut tim waters ya, karena kan Aqua kan banyak pabriknya di Indonesia, 12 pabrik, nah, dari sisi manajemen itu menggabungkan fungsi -fungsi yang sama, misalnya IT, nah itu kan orang IT, orang IT Aqua, orang IT Sari Husada, Sama pekerjaannya ya, ngomongin IT, maka kenapa harus ada karyawan IT, wah kenapa harus ada IT Aqua kenapa harus ada IT Sari Husada, udah digabungin aja, toh pekerjaannya juga sama.

**T:** Iya

**A:** Nah, karena penggabungan itu, makanya nggak butuh orang banyak. Nah, karena nggak butuh orang banyak, ada yang harus dikurangkan. Nah, harus dikurangkan. Kalaupun dia nggak dikurangkan, oke lah, tetap ya nunggu. Um, by natural orang pensiun kan, tapi kan, uh, wilayah kerjanya harus berubah dia, yang tadinya di Sari Husada dia harus pindah di gabungin, uh, kalau Aqua IT itu aslinya nya dia harus jadi satu ke Aqua, jadi IT kita itu entity -nya Aqua, yang tadinya IT Sari Husada , berarti kan dia harus masuk ke Aqua ya, nah gak mau.

**T:** Oooo yaa

**A:** Gak mau, harus pindah ke kota lain, harus gini gitu kan. Nah IT kan bisa, kerjanya dari mana aja sebenarnya ya

**T:** Iya bener

**A:** Tapi karena dia harus pindah ke Jakarta katakanlah. Nah, dia gak mau, kalau gak mau yauwes kamu harus keluar aja. Orang saya juga sebenarnya gak butuh - butuh amat ya Cuma itu artinya kamu mau ngurangin kan? Karena pengeluarannya jadi banyak, ya sudah Kamu mengundurkan diri aja atau kita kasih pesangon, nah, tapi orangnya masih ingin bekerja, masih muda, terus gimana, nah itu serikat mendampingi. Ada beberapa orang ya, satu...dua, tiga, empat, lima. Yang IT saja mungkin lima atau enam orang, jadi akhirnya kita mediasi, kita sampaikan ke manajemen, nggak boleh seperti itu, kita kalau dia mau bekerja, yaudah cariin tempat bekerja yang sesuai dia bisa lakukan. Dan sama -sama sepakat, akhirnya dipekerjakan lagi, tetap bekerja. Tapi beda tempat.

**T:** Oh, beda bidang gitu ya, Pak?

**A:** Beda -beda. Bukan IT lagi. Ada yang ke produksi. Ada yang ke master data. Ada yang lain. Ada yang admin

**T:** Kalau produksi tuh berarti pabriknya setiap hari, Pak? 7 hari kerja atau...

**A:** 7 hari 24 jam.

**T:** 7 hari 24 jam. Karena shift ya, Pak, kerjanya?

**A:** Shift, jadi gak pakai berhenti, kerjanya.

**T:** Kalau misalnya kemarin tanggal merah gitu pak, libur tahun baru gitu?

**A:** Ya lembur

**T:** Oh tetep lembur pak?

**A:** Nah itu perhitungan beda, Tahun Baru, Natal, Lebaran, apalagi lah 17an, yang hari -hari besar itu, itu perhitungan lemburnya 4 kali lipat jadi orang enjoy aja maksudnya gitu ya, biar gantiin waktu pentingnya aja.

**T:** Tapi kalau pas hari itu boleh cuti enggak, Pak?

**A:** Ya, diatur.

**T:** Oh, tetap diatur ya? Tapi boleh ya, Pak?

**A:** Misalnya, yang pas Natalan, ya yang lebur, ya yang Muslim. Pas Lebaran, ya yang lebur, ya yang Natalan.

**T:** Oh, ya, ya. Oke, oke, Pak.

**A:** Kan, bisa lah, ya.

**T:** Pak, misalnya yang tadi, tim tadi pak, yang IT kenapa harus pusatnya di Aqua pak?

**A:** Efisiensi. Efisiensi. Kita kan memang kerjanya sama. Sekarang sistemnya sama. Kita Aqua, Sari Husada, sistemnya sama yang dipakai. Misalnya kalau di sini nih, kita pakai sistemnya. Sekarang kita pakai SAP ya. Nggak tau SAP?

**T:** Nggak tau, tapi desain ya pak? Atau apa?

**A:** SAP itu, apa ya, kayak aplikasi. Ada *software* yang dia itu menghubungkan semua unit kerja di pabrik, misalnya gini, misalnya gini, diawali dari marketing atau sales. Tahun ini saya mau, sales itu punya target penjualan sepuluh ribu karton. Dia input di aplikasi itu, di *software* -nya itu, aku butuh sepuluh ribu karton tahun ini. Nah, langsung itu nge -link ke semua departemen yang terkait. Misalnya nih, kegiatan pembelian, raw material. Raw material kan harus beli material yang sesuai dengan jumlah yang akan diproduksi ya. Packaging, packaging dia akan beli packaging yang sesuai dengan yang diproduksi. Oke, produksi, produksi menyiapkan mesinnya. Bisa nggak kita bikin 10 .000 karton dalam tahun ini misalnya? Kalau nggak bisa, kalau nggak bisa gimana? Oh, aku harus investasi alat lagi. Misalnya, gitu ya. Wah, sepuluh ribu, nggak mampu kita. Jadi, investasi alat lagi, input lagi di SAP -nya tadi. Aku perlu, nggak bisa, aku perlu seperti ini, butuh ini. Butuh ini berarti kan butuh duit, kan? Masuklah ke, ee, Departemen Terkait, keuangan, loh, kamu butuhnya berapa? Dengan itu nge -link sendiri, pake *software* yang kita pake S .A .P tadi. Jadi, Satu kebutuhan, semua sudah bisa gerak bareng. Kalau zaman dulu kan kita rapat ya?

**T:** Iya, bener.

**A :** Offline gini, berarti kamu butuh beli ini ya, nah gitu. Itu dulu ya, jadi orang gak perlu lagi ketemu, gak perlu apa -apa. Tinggal tik sini semua.

**T:** Karena juga pabriknya banyak ya pak ya?

**A:** Banyak. Dan bisa disinkronkan itu.

**A:** Oh, um, pabrik disini harus bikin 10 ribu. Sek, kan kadang pabriknya di Jakarta, dari Jogja, dari Sentul, dari Klaten. Nah, siapa nih yang harus bikin 5 ribu, siapa yang 2 ribu, siapa yang 3 ribu, nah ini tercapture di.. ee di *software* kita ini.

**A:** Agak, agak kompleks, tapi mempermudah.

**T:** Iya, pasti mempermudah juga, pasti.

**A:** Nah, tadi aku masukin ke IT ya?

**T:** Iya.

**A:** Nah, kerjaannya kan jadi sama tuh, karena sistemnya kita harus jadi satu, ya. Maka, orangnya gak perlu banyak -banyak IT. Nah, dulu yang makanya tuh kenapa harus digabungkan, kenapa harus digabungkan ke Aqua, gitu. Ya, sebenarnya gak digabungkan? Aqua kan pabriknya dua belas.

**T:** Oh, iya.

**A:** Orangnya lebih banyak.

**T:** Oh, iya.

**A:** Secara pekerjaan dia lebih banyak dong. Nah, makanya yang sedikit lah IT nya.

**T:** Oh, oke, ok e.

**A:** Jadi sesimpel itu lah. Nah, tadi pertanyaannya kan, kenapa harus ke Aqua?

**T:** Terus kenapa kok nggak yang di pabrik yang lain gitu? Atau kayak perusahaan yang lain?

**A:** Beda lagi, ada yang namanya supply chain.

**T:** Gimana pak?

**A:** Departemen namanya supply chain.

**T:** Oh, iya, iya.

**A:** Supply chain, ya dia, tugasnya ya, mempersiapkan. Ya, supply chain lah ya, apa namanya, bagaimana dia mempersiapkan flownya, bagaimana dia me -deliver produk yang sudah jadi nanti ke distributor dan sebagainya. Kan itu mirip ya, maksudnya bisa digabung juga loh departemennya.

**T:** Hmm, iya.

**A:** Nah, saat ini sudah digabung. Artinya awalnya hanya ada itu saja. Sekarang sudah itu, gitu. Nah, tidak menutup kemungkinan, tahun -tahun yang akan datang, masa depan... semuanya akhirnya di...

**T:** Digabung ya, Pak

**A:** Mungkin yang tidak bisa digabung, hanya produksi, karena memang...

**T:** Iya, beda -beda, Pak.

**A:** Iya karena bikin Aqua sama bikin susu kan berbeda.

**T:** Iya, beda.

**A:** jadi begitu. HR mungkin juga bisa digabung.

**T:** Iya, benar, Pak.

**A:** HR juga bisa digabung.

**T:** Iya, HR bisa digabung.

**A:** Itu, sekarang kan masa transformasi kita nyebutnya. Masa transformasi itu ya, kayak seperti ini, ada perubahan -perubahan, modernisasi, apa itu, saat ini sedang terjadi. IT itu sudah mungkin 10 tahun yang lalu. Supply chain sudah terjadi. Yang HR ini sudah mulai, jadi transformasi ya nggak revolusi sih, jadi kita bertahap, jadi nggak, kalau langsung kan adaptasinya agak sulit ya, jadi sedikit -sedikit kita mulai.

**T:** Itu sih Pak, mungkin masalah tentang topiknya sudah cukup. Cuma saya mau tanya lebih lanjut tentang sejarahnya, waktu itu Bapak sudah sempat share ke saya di WA. nah, itu, um, kira -kira berdirinya tahun berapa, Pak? Yang ini SP.

**A:** SP?

**T:** Perkasanya, perkasannya.

**A:** Aku nggak, nggak, nggak, ngapal ya, Nanti tak cariin lagi aja deh?

**T:** Oh, ya.

**A:** Nanti mesti ada, SP -nya, ya?

**T:** Iya, SP -nya. Ada?

**A:** Ada. Nanti tak carikan. 67 kalau nggak salah, Mei 67?

**T:** May 67?

**A:** May 67. Karena sampai saat ini tuh kita kalau muker pasti bulan mei, pas *May Day* juga kan.

**T:** Iya, benar.

**A:** Jadi memperingatinya sama, tapi tahunnya kalau nggak salah 67. Kita pastikan dulu.

**T:** Oke, oke, Pak. Um, sama ini sih Pak, kalau misalnya dari selama berdiri itu kira-kira ada nggak Pak, kayak pencapaian -pencapaian atau mungkin apa ya, kayak *award* gitu Pak?

**A:** untuk serikat atau untuk apa?

**T:** iya, untuk serikat.

**A:** Untuk serikat ya? Kalo *award* apa ya.. Sepertinya saya kok nggak menemukan ya kalau ada *award* untuk yang serikat itu. Karena gini, kita nggak berafiliasi ke SPSI. Biasanya pemerintah yang mengadakan *award-award an*.

**T:** Oh iya, iya, Pak. Biasanya itu ke IUF itu ya, Pak, kalau nggak salah?

**A:** IUF, iya.

**T:** Kalau ke IUF itu berarti yang secara global itu ya, Pak? Iya. Nggak cuma di Danone aja kan, Pak?

**A:** engga

**T:** Oh,

**A:** Ke IUF. IUF itu di Jenewa, Swiss. Anggotanya itu adalah perusahaan - perusahaan makanan dan minuman. Terus, IUF itu juga membawahi resto dan hotel, karena dia juga masuk ke sana. Nah, kalau di Jogja... Kalau di Jogja... Itu namanya Sarihusada yang ikut IUF. Kalau di Indonesia, yang ikut IUF itu ada Nestle, Philips, Sarihusada, Nutrisia, Kecap Bango. Kecap Bango itu apa ya? Unilever ya.

**T:** Oh iya, iya.

**A:** tapi Kecap Bangonya, bukan Unilevernya. Punya pabrik sendiri ya, punya serikat sendiri, bukan serikatnya Unilever, tapi serikatnya Kecap Bango, yang gede -gede itu Coca -Cola, Coca -Cola masuk, kayaknya itu ada beberapa yang kecil -kecil ada di Lampung itu pabrik apa itu namanya, pengalengan buah, apa kecil -kecil, tapi yang perusahaan -perusahaan gede itu, Nestle, Philips, Sarihusada, Nutrisia, Kecap Bango

**T:** kalau sama ILO Pak?

**A:** ILO kan, um, ya, *under* PBB.

**T:** Iya.

**A:** Nah, IUF itu *under* ILO

**T:** Gimana, Pak? IUF?

**A:** *Under* ILO

**T:** Oh, ya, ya, ya. Oke, oke. JA, kalau dari, um, Sarihusada, sendiri itu ngelakuin kayak, ini nggak, Pak, pertemuan gitu nggak sama, um, perusahaan -perusahaan atau SP yang ada di ILO di Indonesia,

**A:** IUF?

**T:** Ya, tapi yang ada di Indonesia itu kayak tA perusahaan -perusahaan kayak Coca -Cola, kayak Nestle, gitu.

**A:** Ya, IUF itu punya, punya kepanjangan tangan di Indonesia, namanya FSBMM, Federasi Serikat, FS Federasi Serikat SSB. Federasi Serikat Buruh MM, Makanan dan Minuman, Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman. Itu sebenarnya, perpanjangan tangannya si IUF, namanya FSBMM. Isinya adalah, pengurusnya adalah, diambil dari serikat -serikat yang berafiliasi ke IUF. Sarihusada, Nutrisia, itu pengurusnya ya orang -orang itu. Kita ada pertemuan pertamanya, ada pertemuan khusus untuk pekerja muda, per setengah tahun ada, ada youth congress, ada khusus yang *women*, nanti ada yang secara umum congress bersamanya event. Paling sering di Jogja

**T:** Berarti tetap ada ya Pak yang dari perusahaan Indonesia? Yang di IUF itu tetap berkumpul juga. Ya, itu forum.

**A:** Ya. Wadahnya namanya FSBMM itu. Dan kita ada pertemuan.

**T:** Agendanya yang dibahas berarti seputar ini juga konflik -konflik. Ya. Hubungan industrial gitu ya, Pak?

**A:** Sebenarnya nggak cuma itu. Kita ada training. Hmm. JA nggak melulu ngomongin konflik ya, apa konflik gitu. Ya. Ada training untuk, um, apa, memperkuat serikat. Nanti kita datangkan, um, berbicara -berbicara nanti, ya, suka dari IUF sana. Um, yang terakhir itu yang datang, mantan sekjennya IUF, namanya, apa, Ron Oswald orang Perancis kalau gak salah. Nah, untuk, um, beri pelatihan tentang keserikatan. Kalau nggak salah November atau September kemarin. Nah, setelah itu, setelah November itu, kita sudah ada banyak, uh, *training -training* selanjutannya, yang mengundang pakar -pakar hukum uh, ketenagakerjaan Indonesia. Terakhir kemarin di Dafam, Desember apa ya.

**T:** Jadi kebanyakan di Jogja ya Pak, emang? Kalau pelatihan - pelatihan, atau yang ini tA berkumpul? Biasanya kan

**A:** Jogja agak tengah ya? Oh. Nestle itu di Jawa Timur. Oh. Coca -Cola di Semarang. Jakarta ada pabrik apa tA itu, Bango, dan ini -ini, ya enakya kan di tengah.

**T:** Oh iya, iya sih Pak, ya di tengah.

**A:** Tapi yang, ini ada undangan lagi, untuk pemuda. Nggak di Jogja tapi.

**T:** yang pemuda itu nanti yang ikut?

**A:** ya. Dibawah 35 tahun. Definisinya pemuda itu kan di bawah 35 tahun.

**T:** Ya. Berarti tuh wajib ya? Setiap SP mengirimkan itu.

**A:** Ini namanya Mas Rahman itu kombag tA. Membawahi 20 orang di area -nya. Dia kombag.

**T:** Di area mana ini?

**A:** Sini produksi ya. Produksi sini.

**T:** Oh produksi.

**A:** Dia laporan. Ada grupnya kan ya. Kalau ada sesuatu, dia laporan. Ya, *intermezzo* aja.

**T:** Oke.

**A:** Wah, nggak ketemu nih.

**T:** Bapak sudah berapa lama, Pak, di sini? Di Sarihusada?

**A:** Karyawan apa SP ini?

**T:** dua-duanya.

**A:** Kalau karyawan, saya mulai tahun 2002.

**T:** udah 20 tahunan ya, 23. Itu berarti langsung gabung ke SP pak?

**A:** Nggak

**T:** Oh nggak?

**A:** Tidak tahu ya. Awalnya kan, teman -teman kalau yang baru -baru kan belum masuk itu bisa jA enggak tahu caranya bagaimana. Tidak otomatis karyawan itu adalah anggota. Karyawan itu harus mendaftar untuk menjA anggota. Karena jA anggota atau tidak jA itu kan bukan kewajiban. Nah, saya jA anggota 2 tahun kemudian.

**T:** Oh.

**A:** 2004. JA anggota 2004, jA pengurus. Kalau pengurus harian itu empat periode, berarti satu periode itu tiga tahun. tahun itu berarti tiga periodenya berarti sembilan tahun, sekarang periode keempat baru jalan sepuluh tahun, berarti sepuluh tahun yang lalu. jA pengurus harian ya, tapi sebelum jA pengurus harian, ada, kayak kalau orang kerja itu ada jenjang karirnya. Dimulai di dari sie olahraga, saya sudah jA seksi olahraga dulu, saya masuk, saya jA awalnya 2004, 2005 saya sudah jA seksi olahraga, terus jA kombag kayak tA, nah jA seksi itu jA kombag itu apa, perwakilan anggota terus baru masuk, jA pengurus harian 10 tahun lalu.

**T:** kalau jA kombag gitu berarti dipilih atau mencalonkan diri?

**A:** Dipilih anggotanya 20 orang jA memang dia representatif dari 20 orang.

**T:** saya kira dari pengurus nunjuk gitu

**A:** Silahkan, di setiap masing -masing itu menunjuk perwakilannya. JA yang masuk ke kita benar -benar *volunteer*. JA bener -bener aspirasinya ya bersampaikan. Karena memang dia pilihannya. Anggotanya masing -masing.

**T:** Ya udah akrab gitu ya, Pak. Lebih akrab.

**A:** Nah, contohnya seperti ini. Kok nggak ada ya ke mana. Undangan yang youth. TA, ya. Untuk pengundang. Tepatnya Pak Muryatna. Pak Muryana ketua umum kita, ya. Yang satu departemen sama saya.

**T:** Iya.

**A:** Misalnya, ini kan dari IUF, ini Asia Pasifik. IUF juga ada, IUF Global ada IUF Asia Pasifik.

**T:** Berarti berjenjang gitu juga ya, Pak?

**A:** Tapi kita langsung ke IUF pusat sih, ke anggotanya. Contohnya seperti ini undangannya. Nah, ini kita mau bagikan dua orang untuk berangkat. Tapi ya, tempatnya belum ada ya? Ya, belum

**T:** iya, belum ada, cuma tanggal aja.

**A:** 27 Februari. Kalo IUF biasanya dia ngundang biasanya sih di Jakarta. Kalo yang saya pernah cerita ya CIC. Nah CIC tuh, di Swiss, selalu di Swiss. Satu minggu, lima hari. Sebenarnya lima hari, tapi sama perjalanan kan. Yang berangkat, gentian antara ketua umum, wakil. Selain itu ada yang Asia -Pasifik. Asia -Pasifik juga ada kongres sendiri tapi gak rutin tahunan. Kalo yang ini tahunan. Kalo yang CIC ke Swiss, tahunan. Kalo yang Asia -Pasifik biasanya 2 tahun sekali, kalo ada yang penting banget ya setahun. Lokasinya di Asia -Asia aja paling ke Thailand, Vietnam. Ya, uh, Asia -Asia. Kalo sekarang ada lagi, kongres global. Tapi bukan, form -nya bukan CIC. Ya, kalo CIC itu, forumnya IUF khusus Danone, Karena danon di pusat itu jA anggotanya IUF. Kemudian perusahaan -perusahaan di bawah Danone kan banyak tuh nah, yang lainnya forum sendiri namanya CIC. Kalau ada satu lagi kongres yang umum juga nggak untuk Danone *tok*, untuk semua yang jA anggotanya, itu ada forumnya juga setiap tahun. Tapi, perwakilanya nggak mesti dari Sarihusada saja. Kadang - kadang dari Coca -Cola, Nestle.

**T:** Gantian ya, Pak?

**A:** Iya

**T:** Kalau tempatnya di mana, Pak?

**A:** Di Swiss.

**T:** Di Swiss juga? Berarti kalau misalnya dari berbagai macam negara ya, Pak? Ya, itu berarti disana. Ada kayak, per orangnya dapet kayak translator gitu, Pak?

**A:** Hm ada. Nah, istilahnya interpreter.

**T:** Oh, iya, iya, interpreter, ya. kalo translator, ketik ya, Pak?

**A:** Satu, satu, setiap orang, satu. Interpreternya masing -masing.

**T:** Oh iya.

**A:** Sabtu besok kita ada pertemuan dengan pengurus harian. JA pengurus harian semua kita undang ke Jogja. Tapi itu sayangnya, sayangnya saya nggak bisa undang *jenengan* karena, kegiatannya padat dan yang dibahas cukup kritis.

**T:** Oh iya nggak papa pak

**A:** mohon maaf, nggak bisa, cuma nanti saya sampaikan di sana, saya sampaikan ada berapa orang yang memungkinkan bisa ketemu dengan *jenengan* walaupun *online*. Nanti kalau bisa disepakati, nanti saya hubungi

**T:** Oh iya.

**A:** Mumpung kita ketemu.

**T:** Iya, oke. Berarti yang besok sabtu ini termasuk agenda ini ya, Pak, dua bulanan itu ya?

**A:** Bukan. Beda lagi. Ada sesuatu yang penting, istilahnya dadakan.

**T:** Oh oke. Gitu dulu sih, Pak.

**A:** Ya. *Jenengan* jurusan apa?

**T:** Sosiologi..

**A:** S1 apa 2?

**T:** S1

**A:** Berarti ini, baru nyusun rencana skripsi ya. Kalo skripsinya?

**T:** Ini sekarang lagi ngerjain skripsi.

**A:** Iya.

**T:** Kalau kemarin... Pertama kali ketemu itu, Pak. Nah itu sebenarnya saya kan disuruh cari dulu kayak ke lapangan kira -kira apa yang bisa diteliti lebih lanjut,

gitu. Terus kemarin setelah ketemu itu, pertama kali itu saya lapor sama dosen. Terus kayak dosen menyarankan untuk ambil tentang ini, jaminan sosial kerjaan, gitu. Kira-kira yang dikasih sama perusahaan apa yang gak nyampe ke pekerjanya, gitu, Pak dan bagaimana cara SP membantu pekerjanya?

**A:** Um, saya kira kalau jaminannya itu gak ada niat yang tidak disampaikan. Tapi kalau, kelewatan ya itu bukan karena bagian dari niat. Tapi seringkan membantunya seperti tertinggal. Tapi kemudian, ya, ini kan bukan karena, um, jaminan yang kurang, tapi karena beberapa konflik yang, kalau misalnya sampai, wilayahnya sampai pengAlan itu bukan karena tidak diberikan

**T:** Karena belum satu suara itu ya pak.

**A:** *Sample* nya Sarihusada *tok* atau ada yang lain?

**T:** Sarihusada aja.

**A:** Oh hanya satu?

**T:** Iya, karena, iya karena emang harus terfokus gitu pak, perusahaannya. Makanya dari awal saya lak.. Apa namanya, langsung disuruh nentuin, mau kemana, gitu.

**A:** Saya kalau lihat di, ini ya, apa, di Disnaker. Itu kan, di Disnakernya ada yang ke Jogja, ada yang ke Klaten karena Klaten kan wilayah kerjanya beda. Jogja itu lebih fair, jA gini. Ada permasalahan, kita lapor, itu oke, ditanggepin lah maksudnya, baik ditanggepin, oke baik, pemasalahnya apa, gini gini, yaudah, nanti diberikan saran. Meskipun menurut kita, sarannya itu lebih ke manajemen, maksudnya kayak belain.

**T:** iya. Gak netral ya, Pak?

**A:** Iya, kalau netral itu agak keser lah, geser sedikit deh, itu Jogja.

**T:** Haha geser dikit

**A:** Kalo Klaten, kita kemarin habis masukin kasus ditolak

**T:** Oh gitu pak, alasannya apa pak?

**A:** Ya, alasannya udah sana sih, selesaikan sendiri lah. Oh. Kayak nggak mau repot

**T:** Oh gitu. Oh, gitu ya..

**A:** Kayak nggak mau repot padahal itu pekerjaannya. Nah, saya lihat di apa namanya buku tamunya ini kan, jarang Klaten itu yang “bermasalah”. Saya gak tau apakah memang jarang bermasalah atau kan memang gak diapa -apain Atau

**T:** atau di tolak gitu ya pak

**A:** atau ya gak masuk ke record gitu. Ada itu yang terakhir bermasalah itu Intan Pariwara

**T:** Oh pernah denger pak

**A:** Nah, itu percetakan. Lihat di daftar tamunya, kalo di Jogja itu beberapa tapi ga sampai permasalahan yang berat, mungkin setahun belum tentu ada. Nah, yang paling sering memang Sarihusada. 2 tahun kemarin tentang ASR yang *salary review* 2 tahun berturut-turut. Tahun ini gak. Di Klaten, tahun ini ada tapi disuruh menyelesaikan sendiri. Maksud saya kalau *jenengan* cari serikat yang belain karyawannya di Jogja agak sulit. Tapi *jenengan* topiknya kalau baik-baik saja, itu jA menyusahkan atau nggak buat *jenengan*.

**T:** Nanti perlu di diskusikan sama dosen lagi aja pak soalnya dari kayak sumber - sumber, kayak jurnal -jurnal yang saya dapetin kan kayak emang banyak gitu lho, Pak. Mungkin nanti bisa jA hal baru yang diteliti gitu, Pak. Misalnya, di Sarihusada, aman -aman aja gitu, walaupun perusahaannya besar, pabriknya di mana -mana, gitu.

**A:** Karena tipikalnya Danon itu dia comply dengan regulasi, dengan aturan. Comply banget. Nggak mau dia tuh nyalahin aturan itu. Nggak mau.

**T:** Oh, bagus ya, Pak. Tertib gitu.

**A:** Tertib, iya. Cuma ada, ya, masalah pasti ada ya. Tentang regulasi, tentang aturan, tentang undang -undang. Mereka *concern* dan punya orang khusus, atau, apa, ahli hukum khusus, jangan sampai melanggar. JA, ketika kita negosiasi dengan manajemen, apa namanya, dasarnya itu mereka itu ada semua gitu. Artinya, serikat juga harus pintar pun, kita kalah terus nanti, kita juga harus pintar.

**T:** Iya.

**A:** Nah, kita juga, kita juga sebenarnya gak *hire*, ini sih, tapi kita minta tolong, ya, karena misalkan kan duitnya gak sebanyak manajemen jelas ya. JA, kita ada lawyer. yang memang telah bekerja membantu kita kita nggak ngasih duit gitu cuma karena hubungan baik saja dia bantu kita dengan baik kalau kita butuh training butuh ada pelatihan itu baru kita bayar karena memang ada kerjanya lah tapi ketika ada negosiasi kita tentang ini, ini, ini, ini, nah dia ngasih dasarnya nanti. Nah kita maju, ada lawyer -lawyer kita yang emang tau loh, ternyata, oh ilmunya sama, ya sudah.

Nah, makanya kita tau, manajemen punya dasar dan dasarnya itu nggak pernah keluar dari undang-undang. Ya kita nggak bisa menuntut yang lebih ya.

**T:** Iya.

**A:** Oh sudah, gitu. Iya. Tapi *mosok o* kita, perusahaan besar hanya sama dengan undang -undang kalau sama dengan undang -undang, dengan perusahaan kecil, sama deh.

**T:** Iya, benar, Pak.

**A:** Nah, kita juga besar. Iya. Hasilnya banyak. Nah, kita punya, maka pengurus kita itu juga dari semua departemen. Salah satunya dari *finance*, dari, ini kan kita masuk nih, maka perusahaan nggak bisa menyembunyikan data dari kita. Misalnya keuntungannya berapa. Profitnya selama ini berapa. Nah itu kan kita tau nih.

**T:** Pasti tau ya Pak.

**A:** Ya, oke kamu gak melanggar undang -undang manajemen. Tapi masa sih kamu minimal keuntungan kita segini. JA, secara umumnya, memang kalau ngomongin, uh, jaminan, nggak ada yang kelewat.

**T:** Cuma tA kalau lupa aja ya Pak?

**A:** Kalau lupa ya biasa. Karena mungkin nggak tahu, nggak tahu informasinya. Misalnya kayak, kasus pekerja meninggal. Kemarin ada pekerja yang meninggal berangkat kerja. Berangkat kerja itu sudah dikategorikan sebagai kerja.

**T:** Oh, oke. Perjalanan gitu ya Pak?

**A:** Perjalanan sudah dikategorikan sebagai kerja. Nah, ada santunan, ada ini, ada ini. Semua di, diberikan sama manajemen. Dan dibantu pengurusannya ke pihak terkait. Misalnya ke BPJS ya. Kalau Kepolisian nggak, Kepolisian kemaren saya urus sendiri. Kita bantu dari serikat karena kalau orang kesusahan kan ya, maksudnya dia suaminya meninggal, masa istrinya mau ke kantor polisi, ya kan? Nah, serikat bantu JA haknya semua dapet, cukup buat melanjutkan hidup keluarganya.

**T:** ini Pak, saya penasaran sama tA kok, misalnya kasus yang di Klaten, ditolak, itu terus gimana Pak, dari SP?

**A:** Ya, kita minta perundingan sama manajemen terkait orang yang mau dikeluarkan, ya istilahnya, ya tapi yang, kalau disini kan diajarkan dulu untuk bipartit, ya, sama istilah, maunya dipartit kok, kalau disini kan bisa sampai tripartit, kalau nggak terima tripartit bisa ke PHI, disana yaudah kamu selesaikan sendiri, ya kan bipartit aja manajemen sama ya disana kita kerja keras karena kita harus menyelesaikan hal

-halnya. Cuman, selesai. Yang kasih itu sudah selesai. Oh. Um, karena dia berbuat salah. Memang salah. Tapi, ya, um, ada, kita hargailah masa kerja yang selama ini dia membesarkan ikut membesarkan saya. Masa kerjanya udah banyak, masa kerjanya udah di atas saya. Mungkin lebih dari 25 tahun, karena dengan kesalahan satu, *mosok* langsung ditendang nggak manusiawi lah. Padahal undang-undangnya memang iya, gak dapat apa-apa. Cuma, ya nggak gitu-gitu *amat lah*. Kasian, nah, akhirnya dapat uang pesangon. Sebenarnya dapat uang pesangonnya gak seberapa, orang ini gak mau. Aku gak bisa bertahan hidup selama aku berusaha cari kerjaan yang lain. Dia negolah. Nah, kita fasilitasi negosiasi. Akhirnya *deal* dapat yang menurut manajemen, uh, sudah bagus, menurut sini sudah bisa diterima.

**T:** itu berarti dipartit?

**A:** Iya bipartit, per tanggal 31 Januari. Baru minggu ini saja dia nggak masuk.

**T:** Berarti itu bener-bener kesalahan fatal gitu ya pak

**A:** Iya, di undang-undang itu gini. Umum sih, *harassment*, itu kan gak boleh ya. Nah dia kasusnya *harassment*. Di PKB kita disebutkan kalo *harassment* itu *out*, FRAUD juga *out* berapa pun korupsinya. Kalo dia terbukti melakukan *harassment* kan udah nggak bisa ditolerir lagi dan ada buktinya. Kalo mungkin *harassment* nya verbal kan susah buktinya kalo anda lapor, nah ini ada, bisa dibuktikan.

#### Lampiran 4: Transkrip Wawancara 3

Tanggal : 8 Februari 2025  
 Tempat : Omah Perjuangan PERKASA (Jl. Gambiran)  
 Waktu : 12.00 WIB  
 Pewawancara : Bernadia Yovita Tiara S (T)  
 Narasumber : Nicolaus Adven (A)  
 Jabatan : Sekretaris II SP PERKASA  
 Topik : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSTK) yang diurus SP

**T:** Sebelumnya perkenalkan dulu Pak, saya Tiara dari UAJY, lagi penelitian tentang peran SP di SGM ini untuk pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja, jadi gimana nanti dari SP itu membantu pekerja untuk supaya jaminan mereka terpenuhi dari perusahaan gitu, ya. Jadi sebelumnya mungkin bisa perkenalkan dulu Pak.

**A:** Nama saya Adven, ya. Saya di SGM. Di Serikat Pekerja ini, tugasnya jabatannya sebagai sekretaris 2

**T:** Sudah berapa lama Pak jadi sekretaris?

**A:** Di Serikat Pekerja atau di karyawan?

**T:** Di Serikat dan karyawan.

**A:** Kalau di karyawan saya sudah 22 tahun. Terus kalau di Serikat Pekerja itu, kalau menjabat ini baru sekitar 3 tahun ya. Kalau menjabat, kalau jadi anggota sudah 15 tahun. Karena di tempat kita kan dibedakan antara anggota sama dengan pengurus itu. Pengurus ini, pengurus inti kalau yang sebelumnya sebagai pengurus angkutan, itu kan ada angkutan, kemudian pengurus yang kedua itu kombag, yang itu komisariss bagian, itu udah sekitar 5 tahun. Kemudian pengurus intinya itu udah 3 tahun.

**T:** Oh, oke. Kak Bapak ditugaskan di mana, Pak?

**A:** Di Prambanan *Factory*.

**T:** Oh, oke, oke. Di Prambanan.

**A:** Disana sebagai operator. Uh, *staging and operating. Staging and operating.*

**T:** Kalau misalnya di kantor gitu ada kayak kantinnya atau gimana?

**A:** ada kantinnya.

**T:** Oh, ada kantinnya. Itu kalau makanannya apakah pekerja bawa sendiri atau ada yang jual juga disana?

**A:** Ambil sendiri. Disana disediakan *plate* itu ya. Sudah di, uh, per piring sudah ada isinya, lauknya apa, sayuranya apa, itu, tapi kita bisa memilih, karena lauknya macem-macem kan disini, kita ambil aja.

**T:** Oh, gitu.

**A:** Nanti ambil sendiri di bagian nasi, sama sayuranya itu yang misalnya perlu kuah, kita ambil sendiri.

**T:** Hmm.

**A:** Kemudian nanti minum juga ambil sendiri, gitu. Oh. Nah, minuman juga ada belian, ada es teh, ada jus, ada juga, yang lain juga ada misalnya teh tawar, teh manis.

**T:** Oh, gitu. Itu di semua pabriknya berarti ada ya, Pak?

**A:** Iya, semua disini. Dan kan di perusahaan juga ada ahli gizinya, ya. Oh. Untuk porsi makan hari itu semua sudah disiapkan.

**T:** Oh, oke. Um, sekarang mau tanya terkait topiknya ya, Pak. Iya. Oke. Selama Bapak bekerja itu kira-kira ada benefit atau kira-kira seperti kayak jaminan apa aja Pak yang diberikan dari perusahaan kepada Bapak gitu?

**A:** Ya kalau jaminan hari tua jelas dari BPJS ada, kemudian ada DPLK dari BNI ya. Kemudian asuransi kesehatan dan BPJS Kesehatan, dua-duanya ada asuransi jiwa juga di sediakan oleh perusahaan.

**T:** Oh okeoke, bapak pernah denger mungkin ada pekerja yang jaminan-jaminannya belum bisa *full* diberikan sama perusahaan?

**A:** Oh, enggak. Semua itu karena perjuangan serikat ini ya, semua itu dapat, semua anggota, semua karyawan yang sudah tetap ya, kecuali yang karyawan kontraknya dan lain-lain, jadi ya itu karyawan tetap, semuanya itu, itu semua.

**T:** Oh gitu, oke. Tadi karena Bapak bilang tentang yang, karena perjuangan serikat, nah itu mungkin sebelumnya, ada apa pak, jadi kok serikat bisa, mungkin jadi, membawa perubahan ya buat perusahaan, jadi perusahaan jadi lebih *concern* gitu. Nah itu kira-kira ada apa?

**A:** Ya sebelumnya kan asuransi nggak ada. Asuransi kesehatan itu tidak ada. Jadi, um, kami disediakan poliklinik di kantor. Jadi kalau ada yang sakit, atau keluarga sakit, itu kami harus datang ke perusahaan untuk berobat, untuk konsultasi dengan dokter, dan sebagainya. Sebelumnya nggak ada, tapi karena serikat ini akhirnya ada untuk asuransi kesehatan, dan asuransi jiwa juga dulu sebelumnya nggak ada. Nah, karena perjuangan serikat itu jadi ada.

**T:** Kalau ada kasusnya nggak Pak yang kira-kira pernah ditangani serikat gitu sebelum yang akhirnya perusahaan memberikan asuransi jiwa sama asuransi kesehatan itu?

**A:** Kalau yang itu, saya mungkin belum tahu banyak ya, karena masih baru di pengurusan, baru lama, baru 3 tahun. Mungkin yang pengurus lama yang lebih tahu. Untuk yang saya sebatas tahu aja, Um, dulu ada kasus itu yang misalnya kerepotan itu tadi. Kalau mau ke sedang sakit kan harus menunggu jam, Um, misalnya operasi, operasional di perusahaan kan otomatis, Polikliniknya kan hanya pagi gitu. Jadi enggak, kalau misalnya kita kondisi urgent, misalnya malam, Kalau mereka sakit, kalau kita sendiri sakit, ya itu masih itu, harus bayar sendiri, bayar sendiri, kemudian nanti diklaim-klaim di perusahaan tunjangan pribadi bisa.

**T:** Berarti dengan adanya yang asuransi kesehatan dan jiwa ini, berarti termasuk baru ya, Pak?

**A:** Iya, kalau, ya, nggak baru banget sih, baru sekitar, 8 sampai 10 tahun lah.

**T:** Oh, oke, oke.

**A:** Sebelumnya itu hanya pakai ini, ada kartu dari perusahaan yang dibuat. Sebelum asuransi itu, itu kartu kesehatan, itu bisa dipakai di rumah sakit karena kasus yang seperti itu tadi, karena akhirnya dibuka tuh yang untuk menjamin ketika perlu tadi ke rumah sakit akan ditanggung perusahaan.

**T:** Mungkin kalau jaminan yang lupa diberikan gitu Pak, pernah terjadi nggak Pak sama pekerjaan, jadi sampai ke SP gitu laporannya?

**A:** Sampai saat ini bisa tahu saya ngomongnya. Karena hubungan antara serikat dengan pengusaha itu baik, jadi segala sesuatu kami komunikasikan dengan manajemen, dan manajemen itu selalu memberi respon yang baik. Sehingga kasus-kasus yang berat seperti itu tidak ada. Paling kalau kasus kecil ya, dengan misalnya, Prosesnya kok ribet gitu, banyak kok prosedurnya, semacam itu. Atau misalnya kita menunggu, ya asuransi kok lama, semuanya harus nanya seperti itu aja. Kalau jaminan semua ditangani, semuanya pasti beres. Walaupun nanti batas anunya ada batas harinya ya, untuk menerima itu. Dan misalnya kita *reimburse* gitu kan. Oh iya. Oh.

**T:** Berarti itu di bagian kesehatan semua ya, Pak?

**A:** Iya. Nah yang *Mbak* Tiara mau tahu itu benefit lainnya juga?

**T:** Iya. Benefit lainnya, um, mungkin ada yang lain gitu, Pak. Dari perusahaan yang langsung sama, itu sih, Pak. Mungkin kayak penanganan dari SP gitu, Pak. Misalnya ada laporan dari anggota.

**A:** Oh kalau laporan isinya kasus -kasus *mbak*. Misalnya ada kasus, um, hukum, misalnya karyawan gitu ada terjadi masalah yang memerlukan pendampingan hukum, ya kami mendampingi. Pernah ada kasus kecelakaan dari karyawan nabrak seseorang sehingga meninggal dunia. Nah itu kan, um, perlu penanganan kasus. Karena di PKB perjanjian kita bersama itu juga menyakup hal hukum itu. Kita lakukan pendampingan dengan manajemen, karyawan ini gimana statusnya. Kalau kasus banyak sekali, misalnya kita, misalnya soal ASR, kenaikan gaji, misalnya kita diskusi sempat sampai ke Dinas Tenaga Kerja juga, antara serikat dengan manajemen, terjadi juga, PHK sepihak itu kasus kita dampingi melapor ke serikat, terus kita dampingi, untuk mendapatkan haknya 100 percent sesuai dengan perjanjian kerja bersama kita.

**T:** Oh, oke.

**A:** Banyak kalau kasus, misalnya kasus fraud, misalnya itu ada juga karyawan fraud menggunakan haknya berlebihan, asuransi kesehatan, misalnya harusnya diplot sekian juta, tapi kemudian dia over, menggunakan itu, itu kan perlu pendampingan juga. Atau bukan kasus fraud, tapi, karena penanganan kesehatan, Ada kesehatan operasi, kelebihan yang besar, padahal ada batasannya, kita over platform, kita pendampingan juga ke manajemen untuk meminta keringanan, itu banyak terjadi kasus itu.

**T:** Tapi kalo kaya yang tadi over batasannya itu akhirnya manajemen punya menyetujui gitu Pak?

**A:** Tidak. Tidak, kadang -kadang ada yang biaya manajemen memberi keringanan 50 persen, misalnya 20 persen, itu tergantung berapa besarnya biaya yang dikeluarkan . Kami kan berusaha mendampingi untuk mendapatkan semaksimal mungkin keringatan. Nanti persentasenya tetap terserah manajemen. Kita berusaha mendapatkan yang terbaik gitu *lah*.

**T:** Jadi, kalau nanti dari manajemen segini, nah itu nanti sisanya dari mana?

**A:** Ya, tetap dari biaya karyawan.

**T:** Oh, kalau yang tadi kasus nabrak itu Pak, itu jadi akhirnya gimana Pak karyawannya?

**A:** Akhirnya juga harus di PHK. Ya, nanti harus menjalankan proses hukum, harus di misalnya harus di penjara berapa tahun. Padahal perjanjian itu hanya setahun. Kalau misalnya dia harus menjalankan penjara, penjara lebih dari setahun, maka harus PHK. Maka itu harus didampingi supaya ia mendapatkan hak-haknya.

**T:** Oh, kalau kayak gitu berarti dapet pesangon juga, atau nggak?

**A:** Iya, dapet pesangon. Kita perjuangkan kan jumlah pesangon yang layak untuk mereka

**T:** Sejauh ini, kasus ketenagakerjaan apa Pak, yang paling lama prosesnya mungkin, atau paling berat?

**A:** Kalau lama sih terakhir menangani ASR. Kalau kita sampai sekitar undur lima bulan, sekitar lima bulan, akhirnya setuju dengan manajemen berapa kenaikan. Itu yang paling lama. Mungkin yang senior – senior itu lebih tau

**T:** Jadi kalau kebanyakan SP itu menangani kasus yang seperti apa Pak, yang tadi?

**A:** Fraud sama PHK, kadang perselisihan antar karyawan

**T:** karyawan sama karyawan gitu ya, Pak?

**A:** Ya. Kalau di perusahaan kan ada aturan bahwa tidak boleh ada *harassment*, kalau ada kasus *harassment* antar karyawan, kalau ada salah satu yang keberatan, kemudian mengajukan manajemen nah itu yang diproses.

**T:** Berarti kalau dari perjuangan -perjuangan SP yang tadi itu, dari perusahaan jadi lebih *concern* gitu ya, Pak, sama ini. Berarti lebih, ini juga ya, Pak, kalau misalnya dapet laporan dari SP gitu, langsung ditindak gitu ya, Pak? Langsung,

**A:** iya. Mereka responnya cepat.

**T:** Mungkin itu dulu sih, Pak.

**A:** Iya

### Lampiran 5: Transkrip Wawancara 4

Tanggal : 8 Februari 2025  
 Tempat : Omah Perjuangan PERKASA (Jl. Gambiran)  
 Waktu : 12.00 WIB  
 Pewawancara : Bernadia Yovita Tiara S (T)  
 Narasumber : Azwan Purba (A)  
 Jabatan : Ketua III SP PERKASA  
 Topik : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSTK) yang diurus SP

**T:** Sebelumnya terima kasih ya Pak sudah bersedia di wawancara sama saya. Saya dari Atmajaya, saya Tiara, dan lagi penelitian tentang jaminan sosial tenaga kerja yang belum dipenuhi sama perusahaan. Dan bagaimana SP mengupayakan supaya jaminan tersebut bisa dipenuhi sama perusahaan.

**A:** Jaminan?

**T:** Jaminan sosial tenaga kerja

**A:** Oke.

**T:** Atau mungkin ada benefit lain yang diberikan sama SGM yang mungkin beda dari perusahaan yang lain, mungkin terkhusus gitu Pak. Oke. Um, mungkin dimulai dari Bapak bisa perkenalan diri dulu.

**A:** Oke, nama saya Azwan.

**T:** Posisinya di

**A:** SP? Saya ketua 3 untuk HO dan HR. Head office dan HR.

**T:** Untuk penempatannya di mana, Pak?.

**A:** Di Jakarta

**T:** Sudah berapa tahun, Pak, bekerja di SGM?

**A:** Saya tuh bekerja 19 tahun ya. 19 tahun.

**T:** Kalau di SP yang ini pak, megang ketua 3?

**A:** Di SP 2018. Eh, kalau di Serikat Pekasan, kalau di pengurusnya itu 2018. Cuma kalau di pengurus hariannya itu, itu tiga tahun. Jadi kalau pengurus harian itu itu

bener -bener inti di serikat kaya *core* lah. Jadi kalau join sebagai anggota itu udah dari lama. Pertanyaannya kan di kepengurusan kan?

**T:** Iya. Mungkin ini dulu sih Pak, mengawalinya. Apa yang membedakan permasalahan -permasalahan di Jogja dan juga di Jakarta di SGM.

**A:** Kalau di SGM sendiri, pekerjaannya kan beda ya. Kalau di Jakarta itu kan komersial. Kalau di Jogja itu *factory* kan, tapi kita kan ada di sini. Jadi pasti beda cara pekerjaannya. Pertama kalau di sana itu orientasinya kan jualan. Kalau di sini kan orientasinya pabrik.

**T:** Kalau permasalahan -permasalahan yang dihadapi, kalau dari segi sales dan penjualan?

**A:** Kalau permasalahan yang dihadapi itu pasti beda, karena kan tadi, uh, pekerjaannya kan beda. Jadi kalau di komersial itu, biasanya masalah -masalahnya, biasanya masalah ketenaga kerjaan, masalah kekaryawanan, hampir -hampir sama - sama yang ada di *operation*, kalau masalah -masalah kerjanya. Kalau,

**T:** Kalau contoh masalahnya itu seperti apa, Pak?

**A:** Contoh masalahnya itu, jam kerja. Tapi ini akan dipublikasikan ke mana ya?

**T:** Itu, cuma buat skripsi aja, penelitian aja.

**A:** Oh, penelitian aja?

**T:** Iya.

**A:** Ya, itu tadi masalahnya cuma ini, yang itu sih ya, ada masalah -masalah, pertanyaan -pertanyaan. Contoh misalkan ya, dikomersial kan, kita akan menyesuaikan layar terbagi, dari Aceh sampai Papua. Pertama adalah terkait dengan komunikasi ya, karena kan, pastinya kan karena mempunyai coverage yang besar gitu ya, mungkin komunikasi, mungkin caranya beda. Um,

**T:** Berarti perbedaannya cuma tadi *factory* sama yang sales itu ya pak? Yang Jakarta sama Jogja. Um, mungkin selama bapak bekerja di SGM itu apakah bapak pernah mendengar terkait kasus jaminan sosial tenaga kerja yang tidak dipenuhi sama perusahaan atau mungkin perusahaan lupa atau mungkin seperti apa pak?

**A:** Nah kalau di Sarihusada sendiri kan, kebetulan, kita kan, sama manajemen semangatnya sama sebenarnya gimana caranya supaya karyawan itu sejahtera, komunikasi -komunikasi itu yang dibangun sebenarnya. Kalau masalah, misalkan ada yang gak dibayarkan segala macem, sejauh ini sih gak ada ya. Misalkan nih, kalau kita ada, um, um, keputusan hubungan kerja, misalkan yang biasanya itu hak-

haknya dibayarkan. Karena kan keputusan hubungan kerja itu kan banyak faktor kan ada yang masalah efisiensi, terus yang kedua ada masalah kesalahan, dan segala macam. Sejauh ini, itu masih comply, artinya sesuai dengan undang-undang. Kalau masalah itu, kita malah lebih dari undang-undang, kompensasi yang diberikan, kalau ada itu yang selama ini kejadian itu.

**T:** Kalau sejauh Bapak ada di pengurus harian, itu apakah Bapak pernah menangani kasus yang benar-benar susah atau mungkin butuh waktu lama, penyelesaiannya, Pak?

**A:** Ada dulu, kita ada di *commercial case*. Kita itu sampai ke Disnaker, itu ada bertahap dan akhirnya sih selesai juga.

**T:** Itu selesai di Disnaker aja ya, Pak?

**A:** Setelah Disnaker sebenarnya.

**T:** Oh oke

**A:** Tapi belum sampaikan ke PHI itu kasusnya lama banget. Bisa sampai tahunan, Pak.

**T:** Jadi yang terlibat cuma satu orang atau banyak orang?

**A:** Cuma satu orang. Tadi kan pertanyaannya kan *case yang* sulit, terus lama gitu kan. Kalau *case* kan banyak ya, pertanyaannya yang sulit dan lama, ya itu

**T:** Jadi kalau kayak gitu, prosesnya dari awal dalam menangani kasusnya itu gimana Pak?

**A:** Pertama kan kita harus melihat objektif dari *case* itu. Tidak membela mati-matian, dalam arti tidak pedulikan *casenya*. Jadi kita ada *case*, kemudian disampaikan ke kita. Kemudian itu kita bahas diserikat di internal. Jadi *case* -nya ini masing-masing memberikan penjelasan masing-masing tuh. Terkait dengan *case* ini. Kita ada sembilan lah ya, nih, um, yang tim pengurus hariannya. Jadi masing-masing ketika *case* itu kita sampaikan, masing-masing memberi tanggapan. Jadi menurut yang ini, A, ini, menurut B, ini, kita merespon seperti apa, terus kita sampai sejauh mana kita betul menemani. Nah, ketika itu, um, itu nggak biasanya, nggak selalu ya namanya mulus ya, nantinya kan ada diskusi panjang juga gitu. Sehingga nanti, keputusan yang kita ambil itu ya benar-benar keputusan, itu yang terbaik dari sisi PKB kita, terus pembelaan juga tersebut lah. Nah, setelah itu diputusin. Udah, kita dampingin misal nanti, persoalan dampingin apa tidak itu, itu juga menjadi problem kadang karena kan kita lihat *case* -nya nih, ini *case* -nya begini, ah, ini, ini, ini, wah ini gak, harusnya gak bisa kita bela ini karena ini ini. Panjang lah itu, itu udah sebuah keputusan itu di kita. Akhirnya kita mau lakukan

pendampingan, pendampingan itu pembelaan ke yang bersangkutan. Kemudian justifikasi -justifikasinya kita pilih untuk bisa meyakinkan manajemen bahwa ini pantas untuk dibela. Setelah itu, case -nya itu kita diskusi. Terus kita minta tuh yang bersangkutan untuk bercerita case -nya apa supaya lebih terbuka. Karena kan kita harus membela yang diinginkan. Jadi kita harus menyimpulkan tuh problem - problemnya itu. Dari sisi PKB kita gimana, gitu kan, kita dapat tidak. Situ nanti baru kita tadi, kan?

Udah, kita tetap pikir, maunya seperti apa, kita tes. Maunya kan ekspektasinya yang bersangkutan, terus yang sesuai dengan PKB -nya sendiri. Kita kan selalu ada di sini kan, di PKB kan? Manajemen maunya di sini, ya, kita tetap PKB. Tapi kan, ketika kita mendampingi itu, kita juga udah punya solusi -solusi lah. Pasal -pasal ada justifikasi yang bisa kita sampaikan ke manajemen, sehingga argument kita itu ada di dasarnya, oke. Bukan hanya sebuah omon-omon, ya katanya. Begitu sudah sampai, sudah berdampak. Dari tempat kita udah keluar, kok keputusan, habis itu kemudian, kita ketemu sama manajemen. Biasanya kan, kalau manajemen kan, um, panggil kita sama yang bersangkutan. Um, ketemuan beberapa kali, karena kan nggak ketemu, case ini, saya dapet ini cuma segini. Nah, menurut kita ini, PKB -nya begini nih, gak begitu, ya. Diskusi -diskusi itu yang panjang. Kalau masih kami lanjutin. Setelah itu, ketemu -ketemu sama manajemen. Tapi, salah satu di antara kita itu, karena kita, itu.... Jadi, kita ke dinas sosial, tripartit, namanya ya. Tadi kan masih bipartit, pertama itu kita diskusi satu -satunya, tripartit itu kita, itu prosesnya ya, terus bipartit panjang itu, habis itu tripartit, tripartit itu, terus kita ke Disnaker. Di Disnaker itu nanti kita ngomongin segala macam, terus nanti Disnaker juga ngasih advice ya, dari kesini ke kesini, terimakasih. Terus nanti hasilnya, enggak, kalau hasilnya agak panjang itu, kalau hasilnya juga dari Disnaker enggak ketemu, itu boleh dimasukin ke PHI, itu kan panjang

**T:** tapi itu berarti enggak jadi masuk ke PHI ya Pak, yang tadi hampir itu?

**A:** Enggak. Enggak jadi. Kalau untuk case karyawan itu, itu kita ke Disnaker. Itu prosesnya lah yang kita lakukan, kita menyimpulkan, mengembalikan untuk mendampingi si yang bersangkutan.

**T:** Kalo dari Disnaker sendiri responnya gimana pak? Atau kah cepat atau?

**A:** Disnaker itu kan mediator ya, artinya kan tidak memberikan keputusan juga kan, misalnya itu kan lebih mereka mau mencerna dari sisi company apa, terus dari sisi serikat apa, tapi mereka cuma bisa menyarankan, jadi keputusannya kita yang pikir. Ya kadang oke kadang ya begitulah

**T:** Mungkin gitu dulu sih, Pak.

### Lampiran 6: Transkrip Wawancara 5

Tanggal : 15 Februari 2025  
 Tempat : Omah Perjuangan PERKASA (Jl. Gambiran)  
 Waktu : 15.00 WIB  
 Pewawancara : Bernadia Yovita Tiara S (T)  
 Narasumber : Agus Priyanto (A)  
 Jabatan : Ketua I SP PERKASA  
 Topik : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSTK) yang diurus SP

**T:** Sebelumnya perkenalkan dulu, Pak. Saya Tiara dari UAJY, Prodi Sosiologi sedang melakukan skripsi tentang peran Serikat Pekerja di SGM untuk membantu pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja di PT SGM bagi para karyawan atau pekerjanya. Sebelumnya mungkin bisa diperkenalkan dulu. Atas nama bapak siapa

**A:** Ya, selamat sore, nama saya Agus Supriyanto. Posisi ketua satu, bekerja di... Prambanan *Factory*, karena Sarihusada itu ada 2, Jogja, dan Prambanan. Sudah di serikat sekitar 15 tahun kurang lebih

**T:** Kalau pekerjanya sendiri sudah berapa tahun?

**A:** Sudah 30 tahun kurang lebih.

**T:** Saya mau bertanya tentang jaminan apa saja yang diberikan oleh PT. SGM untuk pekerjanya?

**A:** Ya, um, kalau dari sisi benefit ya, benefit, berbagai benefit yang bisa diberikan atau diterima karyawan seperti benefit kesehatan, kemudian benefit kesehatan itu berarti juga dengan keluarga ya, tidak hanya dengan karyawan, tapi juga keluarga yang bertanggung masing-masing. Kemudian yang berhubungan dengan, uh, safety. Safety itu berarti peralatan-peralatan yang, uh, memproteksi diri terkait bahaya-bahaya yang ada di sekitar karyawan. Kemudian kebebasan untuk beribadah, ada lagi, benefit yang berupa, gift-gift tertentu misalnya kayak ada, uh, perayaan ulang tahun perusahaan, THR, dan sebagainya juga diberikan...sesuai dengan aturan-aturan yang ada.

**T:** Kalau sejauh ini, sebagai pemenang jabatan di SP dan juga sebagai pekerja, apakah bapak pernah mendengar ada jaminan dari perusahaan yang tidak terpenuhi, yang tidak sampai ke karyawan?

**A:** Kalau tidak sampai, satu terkait dengan besarnya ya, besarnya itu mungkin belum sesuai yang seperti yang diinginkan Serikat, misalnya nih transport, transport misalnya disitu disebutkan pemintanya 1.000 itu baru sampai di 700 gitu, nah itu artinya belum sepenuhnya tapi sudah didiskusikan untuk disampaikan untuk diberikan. Kemudian, beberapa diskusi yang berhubungan dengan keputusan yang

belum, katakanlah, um, 100 percent tapi sudah bisa diterima oleh karyawan. Oleh serikat, tentunya diwakili oleh serikat.

**T:** Kira -kira, kenapa Pak belum bisa dipenuhi 100 percent gitu dari, dari proses negnya itu?

**A:** Masih ada perlu, apa ya, semacam diskusi di mana perusahaan memberikan budget, kemudian dari serikat juga memberikan opini atau pandangan yang melihat dari kecenderungan di, misalnya ini kita ngomong kenaikan gaji ya, fokusnya gitu ya, di kenaikan gaji itu kan fokusnya dia harus lihat inflasi, Dan juga setelah ketumbuhan ekonomi dan sebagainya, Nah, harus dilihat nih *case* sebesar itu, uh, modelnya, dari BI seperti apa, Kemudian, pasar itu seperti apa, Kemudian juga, Uh, versus dengan, Um, perusahaan yang sejenis itu seperti apa ini ya, um, sampai kenaikan gajinya, dan sampai, um, kenaikan gajinya itu tidak, tidak di bawah yang diperkirakan atau standar. Tapi sejauh ini, walaupun dia 1 -2 bulan tertunda itu akhirnya juga selesai dan mendapatkan deal. Um, artinya, Deal itu tidak harus langsung sekali dua kali ketemu, tapi mungkin beberapa kali ketemu, karena memang harus menyatukan pandangan. Kejar pandangan dan background - backgroundnya apa sih, sehingga perusahaan memberikan ini, kemudian serikatnya juga meminta seperti ini, jadi ada semacam alasan -alasan yang harus disatukan.

**T:** Selanjutnya untuk, apakah ada kasus yang Bapak tangani bersama teman -teman SP terkait jaminan ini, Pak?

**A:** Kalau untuk kasus, disebutkan kasus dalam tanda petik itu sebetulnya ada beberapa yang sifatnya semacam miskomunikasi yang menurut kami ini berkaitan timeline, timeline berarti waktu. Contohnya di suatu tempat itu berhubungan dengan PAK, ya, ergonomi dan menjadikan potensi PAK. Nah, disitu kita sudah memantau ataupun menginfokan kondisi seperti itu. Nah, perusahaan sudah me - review apakah mempunyai potensi ke sana. Nah, yang menjadi list adalah bagaimana timeline untuk closing -nya. Nah, itu yang kemarin terjadi agak, agak hangat ya. Agak hangat karena kita sampaikan juga ke afiliasi. Kita itu kan sampai ke Jenewa sanaMenyimpulkan bahwa isu ini tuh belum bisa berjalan sesuai dengan apa yang disampaikan serikat, request serikat seperti apa. Nah, tetapi ternyata, uh, timelinenya itu sebenarnya sudah disetting, namun memang agak lama untuk eksekusinya. Nah, ya, ada poin dimana akselerasi terkait safety itu... Setelah kita isukan, setelah kita raise up itu bisa segera diselesaikan, kita kan *safety* ya, ada hubungannya dengan kesehatan kerja

**T:** Untuk di kasus ini gitu, khususnya Bapak itu perannya sebagai apa, Pak, di sini? Apakah sebagai mediator, sebagainya?

**A:** Um, kalau kami sebagai perwakilan dari Serikat mendiskusikan, ya, beberapa bagian terkait. Bisa jadi bagian, um, *safety*, di bagian produksi, kemudian juga di bagian kesehatan atau poli, yang meminta dimana, bener gak, potensi ini tuh, um, *case* ini berpotensi kesehatan. Jadi memediasi, memediasi apa yang terjadi di

lapangan, kemudian menyampaikan ke manajemen, dan, um, memantau, memantau apakah eksekusinya tadi sesuai dengan kesepakatan

**T:** berarti kalau setelah apa yang dilakukan SP itu tanggapan dari manajemen gimana?

**A:** Ya, karena tadi yang disampaikan timelinenya itu, uh, tidak pas dengan, uh, misalnya. mismatch ya, dengan tidak pasti, dari yang diinfokan dari awal. Contoh nih, isu ini, akan *close* di tahun 2022, misalnya. Tapi sampai pertengahan 2022 itu, belum ada pembicaraan lagi terkait itu. Nah, saat itu kita isunkan sampai ke Jenewa sana, akhirnya belum tutup 2022 itu sudah selesai. Nah, artinya kan kita follow up hal-hal seperti itu, karena isunya adalah safety. Sehingga lebih cepat lebih baik, daripada berpotensi apa-apa. Akhirnya memang progress-nya itu langsung kelihatan. Dari timeline-nya, dan jadwal-jadwal-nya itu kelihatan, dan eksekusi

**T:** Jadi, responnya cepat ya, Pak? Dari bilang-bilang, misalnya, hitungannya?

**A:** Saya nggak tahu kenapa cepatnya, karena *pressure* yang dari lain atau memang sudah di timeline kan, saya nggak tahu ya. Kan, kalau yang namanya perusahaan itu kan pastinya mengajukan *budget* setelah itu baru eksekusi. Nah, saya gak taunya di situ. Timeline seperti itu sudah berjalan atau belum di posisi itu. Sehingga pada saat kita juga mengawal dari sisi yang lain, ini *ndilalahe* itu barengan atau bisa jadi, ini baru persiapan kita sudah masuk kok belum selesai. Nah, padahal timeline-nya sudah harusnya dikerjakan. Nah, kalau mau dilihat finish-nya, lebih cepat dari yang kita lihat, ya. Karena, enggak tahu ya, kalau sudah menjadi um, isu di global sana, otomatis kalau enggak mau kan menjadi serotan, gitu. Apa-apanya juga enggak enak.

**T:** Lebih diutamakan gitu ya pak

**A:** Ya sebetulnya nggak bagus. Tapi, karena kayak gitu, kadang-kadang serikat juga nggak di inform dengan jelas terkait, um, prosesnya ataupun progresnya. Sehingga kita bisa melihat nih, memantau nih, misalnya, um, proses ini, bulan ini, bulan ini, proses ini, bulan ini, bulan ini, dan seterusnya. Nah, itu yang misalnya disitu. Sehingga kita tidak tahu ini sudah direncana atau belum. Ya hampir setengah, setengah tahun lah. Jadi seakan-akan, *janjane*, ini jalan tidak sih. Nah, itu yang miskomnya disitu. *Kebacut* kita sudah rise up. Nah, itu yang, yang menjadikan bapak-bapak itu gerah. Ya itu jadi bener. Um, saat Pak Antoni, ketua umum itu kita sampaikan memang ya bukan jadi terus, um, harus ke situ, harus diresapkan itu. Ya jelas, jika lo memang sudah ada isu. Bagaimana isunya ada isu, *safety* berarti yang [00:11:30] kita dengar, ya segera ada, prosesnya. Sehingga minimal. Kami, serikat itu juga ikut memantau, gitu sih kami.

**T:** Kalau misalnya selain kasus yang safety, tadi Pak kira-kira ada kasus apalagi yang ditangani di serikat?

**A:** Kemarin yang barusan-barusan aja, itu ini, apa namanya, harassment. Harassment itu ya, tidak suka dengan pekerja yang lain terang-terang. kerja yang lain, dan, uh, ada pengancaman dan sebagainya itu dan itu memang dari sana nggak boleh ya. Mungkin di tempat lain juga mirip atau bisa sama. Kemarin ada isu itu sehingga karena sudah menjadi komitmennya Danone jadi kena pasal. Nah, kita berdiri di tengah bahwa ini, dan itu, memang murni ada pelanggaran. Motifnya apa, sehingga kita tahu kebenarannya. Kita asal, uh, kita melihat, itu anggota apa namanya, kita, um, proteksi dan sebagainya. Kita lihat dulu nih, betul-betul caranya. Ini memang, ini memang salah. Memang itu orangnya, yang mengatakan, ya. Apa yang dia dapatkan, haknya dapat, eh, itu yang kita kawal. Jangan sampai nanti biasanya... Kalau posisi seperti itu, bisa jadi hak-haknya itu dalam tanda kutip tidak tau, ini dalam berarti ketidaktahuannya, kalau di, kita bertanya kadang-kadang, dijadikan katakanlah haknya tidak diberikan. Bisa jadi seperti itu. Nah, kita harus memastikan hak-haknya itu, diterima, sesuai dengan yang dimaksud. Ya, dan hal-hal menawar itu juga kita mendampinginya gitu, alasannya apa, perspektifnya, sampai selesai kemarin. Belum lama, mungkin sudah disampaikan sama teman-teman yang lain. Ya, itu biasanya prestasi pendampingan, bukan prestasi, serikat lah benar-benar, bukan prestasi memproteksi hal yang salah, tapi mendampingi proses sesuai dengan semestinya, walaupun salah. Kalau misalnya kata olah, kalian salah, kita salah, kalian benar ya, memang akan disalahkan, jadi proteksinya akan lebih, ini lagi dasarnya apa kalau itu sudah benar dan disalahkan, akan berbeda. Yang kemarin itu memang salah, yang penting kita melukung, dan seterusnya, ya kita lihat, koridornya jelas. *Sok*, karyawan sok takut ini sekarang sudah waktu untuk berdiskusi dengan manajemen kita menjembatani, um, kewenangan manajemen seperti apa. Yang kayak mediator gitu biasanya kalau sudah oke, manajemen seperti ini, *gelem po ora kalo gelem yowes*, oke Oke, manajemen juga oke. Karyawan oke, manajemen juga oke, kasusnya selesai. Walaupun mungkin tetap dengan, Um, *punishment* yang berat. Tapi, karyawan, menerima, itu tadi. Yang penting kan sama-sama tidak ada paksaan. Silahkan dipilih, statusnya seperti ini, tidak dipaksa, ini yang kita, ini yang kita, terbuat prosesnya seperti itu (15.17).

**T:** Kalau untuk tim, um, yang mengecek, ...keadaan gitu, misalnya kayak apakah ini benar-benarnya, atau mungkin mengumpulkan bukti itu, gimana Pak pembentukannya?

**A:** Jadi ada, dari manajemen kan menyiapkan bukti-bukti ya. Bukti baik secara CCTV atau sejenisnya, pokoknya hal-hal seperti itu. Walaupun kadang-kadang nggak jelas juga, maksudnya nggak pas di detik yang dimana ini. Ada saksi, saksi yang, um, biasanya kan *harrassment* tuh misalnya ada pelaku, ada saksi, ada korban-korban, korbannya gimana bener nggak dilakukan, dilakukan seperti itu. Um, disitu lah kita gimana korban tuh bisa dikorek ke terakhir dengan kondisi tidak ada paksaan dan, um, biasanya tidak, tidak, um, mengada-ada. Jadi kita, ini juga, si korbannya bener nggak omongannya itu, mungkin itu konfirmasi dengan saksi yang lain, gitu. Dan Serikat juga punya Evidence sendiri, gitu. Ternyata, ya, disampaikan manajemen ke karyawan pada saat itu, bisa jadi ada yang salah, ada yang kurang pas, kan, dari investigasi.

**T:** Kalau tim investigasi dari serikat itu yang melakukan semua pengurus harian atau bagaimana pak?

**A:** Saat ini yang, yang berjalan, ada beberapa pengurus, ya. Ada komisaris bagian, kemudian dilanjut atau dikelola oleh pengurus harian. Jadi, tidak hanya satu dua orang, tapi beberapa orang, karena sifatnya dia tidak ada jadi semacam, apa ya, yang satu tidak hadir. Yang kedua, ada semacam skandal bahasanya. Oke, tak belakan, yang menghindari hal-hal kayak gitu, biasanya kita, pendampingannya tidak 1 orang.

**T:** Kalau untuk korbannya, Pak, apakah juga dilakukan pendampingan dari serikat?

**A:** Um, iya, kita, katanya, karena kita juga butuh ini, butuh semacam *evidence* yang benar-benar keluar tanpa pressure, tanpa, pokoknya, intinya, cerita aslinya seperti apa, nanti penilaian kita, artinya yang, uh, arahnya ini, uh, dan itu nanti dikonfirmasi dengan yang dari manajemen seperti apa, terus nanti yang dari, uh, pelakunya seperti apa, kan nanti sudah kelihatan yang salah, nanti kita tidak menggunakan alat, terlalu *njlmet*, Sebenarnya kita mengedepankan keluarga pada saat sudah terjadi itu. Kalau memang mau diselesaikan secara keluarga, mereka boleh, perusahaan boleh. Terus mereka juga mau. Tentang itu, sedangkan peraturan ataupun ketentuan-ketentuan yang sudah disampaikan, boleh, yang kita lakukan secara keluarga misalnya. Tadi udah bilang, kalian gak perlu memberikan semua aspeknya itu. Yang penting ya harus dengan aturan itu. Nah itu, tinggal cenderung koridornya mau dibawa kemana. Kalau kita sih, mintanya, baik-baik saja. Kemarin juga ada *case* yang hampir mirip yang selesai dan dibuang ke mana. Karena keduanya mau ini lah, nego terus akhirnya, apa yang diminta si korban, pelakunya mau, mau, mau nyetujui dan disaksikan oleh HRD. Surat peringatan ya surat peringatan, artinya, ya, semacam-macam kaya, apa ya, *sok celelekan*, sendau gurau lah itu harus pada tempatnya. Jadi seorang itu, *sendau gurau* nya itu *ndilalah* itu telah pas tidak sehat itu menjadi masalah. Kan kita nggak tau tuh pas kayak gitu. Itu yang dibutuhkan. Satu kasus yang sudah, berakhir kekeluargaan, disaksikan oleh management. [00:20:00] Mintanya korban gitu, yaudah kalau pada mau semuanya, saksikan semuanya. Ya nggak papa, yang penting semuanya, semuanya mau. Mau dan penting secara management tidak ada *case* ataupun *rule* yang kesitu dan tak melanggar dan sebagainya. Tapi sudah penting, pekerjaan kalian selesai. Kerja lagi, tidak ada masalah lagi.

**T:** Mungkin itu dulu Pak, ya. Terima kasih, Pak, untuk informasinya dan waktunya.

**A:** Terima kasih.

### Lampiran 7: Transkrip Wawancara 6

Tanggal : 15 Februari 2025  
 Tempat : Omah Perjuangan PERKASA (Jl. Gambiran)  
 Waktu : 15.00 WIB  
 Pewawancara : Bernadia Yovita T S (T)  
 Narasumber : Khoirul Anwar (K)  
 Jabatan : Bendahara Umum SP PERKASA  
 Topik : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSTK) yang diurus SP

**T:** Sebelumnya, makasih ya Pak atas waktunya, perkenalkan saya Tiara dari UAJY, lagi melakukan skripsi tugas akhir dari Prodi Sosiologi dengan judul Peran dari SP Perkasa ini dalam membantu pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja di SGM. Jadi mungkin sebelumnya boleh kenalan dulu dengan Pak siapa?

**K:** Saya dengan Pak Khoirul Anwar. Pakai Kho

**T:** Di SP ini ada di posisi?

**K:** Sebagai Bendahara I atau Bendahara Umum.

**T:** Sudah berapa lama pak bekerja di SGM?

**K:** 18 tahun

**T:** Oh, kalau di SP berapa tahun pak?

**K:** 2006 2007 berapa tahun berarti?

**T:** berarti sekitar 18 tahun

**K:** Eh, 2017, sorry.

**T:** Oh, 8 tahun.

**K:** 8 tahun, iya.

**T:** Mungkin saya mau tanya -tanya tentang jaminan apa saja sih, Pak, yang dikasih sama SGM untuk para pekerja?

**K:** Jaminan tuh berarti?

**T:** Benefit

**K:** Benefitnya banyak sih ya. Um, kalo asuransi, asuransi kesehatan pasti, terus jaminan tempat tinggal, jaminan sekolah juga ada misal kita ada dimutasi atau apa gitu ada jaminan sekolah terus jaminan kemahalan, kalau kita ditempatkan di daerah yang “mahal”, misal di Jakarta, Banten itu ada tunjangan kemahalan juga. Terus jaminan pulang ke areanya masing-masing, kalau misalnya kita ditempatkan di daerah gitu, *base* nya kan di Jogja, nah dipindah ke Makassar, Bandung dapet jaminan akomodasi. Itu secara umum ya

**T:** Jadi kalau sekarang bapak ditempatkan di mana?.

**K:** Di Bandung. Setelah kemarin, kerja sekitar 8 tahun, dipindah sekitar 6 kali. Pernah di Banjarmasin, pernah di Semarang, pernah di Surabaya, pernah di Jogja juga, terakhir di Bandung.

**T:** Kira perbedaan nih, Bapak, rasakan apa dari environment -nya di pekerjaan gitu dari beda -beda kota ?

**K:** Apanya nih?

**T:** Maksudnya dari lingkungan kerjanya gitu, Pak?

**K:** Oh, gitu. Kalau di SGM ini kan ada lingkungan pabrik ya, manufaktur. Tapi kan untuk pemasaran, ada di seluruh Indonesia, ya. Juga ada, ada, ada sembilan kota besar yang sebagai kaya regional, gitu. Misalkan di Jawa Tengah itu regional Jawa Tengah itu kantornya ada di Jogja. Nanti kemudian di Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara itu di Surabaya, kalau di Indonesia Timur itu di Makassar, Kalimantan itu di Balikpapan gitu. Kebetulan karna emang saya ada di bagian *sales* dan *finance* jadi ngurusinnya terkait yang distribusi, penjualan, makanya saya dipindah-pindah ke kantor regional itu. Beda dengan yang lain, kalau misalnya Pak Agus itu kan di pabrik, ya selamanya akan di pabrik.

**T:** Hmm, ya mungkin kalau, uh, kira -kira ada permasalahan tentang ketenagakerjaannya yang membedakan apa, Pak, dengan yang di pabrik?

**K:** Kalo yang dipabrik itu cenderungnya kan lebih ke masalah produksi, di area yang sama, kalau in ikan orangnya berpencar-pencar. Misalnya yang di Bandung nih, tim kita itu ada yang di Kota Bandung, ada yang di Tasikmalaya, ada yang di Cirebon. Memang agak kesulitannya koordinasinya berbeda. Kalau di pabrik kan bisa langsung ketemu, mau ngumpul di sini. Kalo kita kan nggak bisa dan itu menjadi kendala ya komunikasi dan koordinasinya tapi alhamdulillah nggak. Tapi jadi ada *challenge* nya.

**T:** Sejauh ini nih, Pak, selama bapak bekerja di SGM atau di SP gitu, apakah Bapak pernah dengar tentang jaminan -jaminan yang tidak terpenuhi dari manajemen ke pekerja?

**K:** Sepertinya nggak ada, ya. Sejauh ini sih komunikasinya baik kemudian manajemen *commit* untuk diberikan jaminan-jaminan itu. Jadi ya, hubungannya sih bagus aja, tapi kalo diarea lebih cenderung kan kalo dia dipindah-pindah, bahkan biaya kita pindah dibiayai, ini kalo dari saya lho, temen-temen di area kan sering dipindah. Kita nginep di hotel dikasih, kemudian biaya mudik per tahun juga dikasih per keluarga. Selama ini sih jarang ya, paling hanya miss-miss di komunikasinya aja. Misalnya anaknya belum pernah pindah trs dipindah, nah itu. Apalagi aku orang area yang di serikat pekerja juga jadi bisa melihat, nggak ada sih yang nggak terpenuhi

**T:** Kalau selama bapak di SP, kasus -kasus ketenangan pekerjaan apa yang Bapak ikut selesaikan atau bantu untuk menyelesaikan?

**K:** Oh itu, paling ini sih, di area itu yang sering kan mutasi-mutasi. Si A pindah ke B gak mau, nah gimana, manajemen kan juga punya hak untuk itu. Ketika serikat ini anggotanya ini gak mau ya gimana penangannya. Lebih ke situ sih

**T:** Berarti sebagai... Um, kayak mediator gitu. Iya, kalau,

**K:** Iya. Karena, berapa kali sih ada ya, gitu kan. Kemudian, aku nggak mau mas pindah ke sini. Akhirnya didiskusiin, yaudah, ini pindahnya gak ke sini, tukeran dengan yang lain dan segala macam tuh masih bisa, gitu. Untuk menghindari konflik yang lebih meningkat lagi.

**T:** kalau waktu itu, itu baru dari pekerjaannya itu kayak, misalnya lapor ke bapak, gitu ya. Belum sampai ke manajemennya berarti

**K:** Belum, bisa dia melapor, kemudian, ya kita mediasi, manajemen mau gini -gini, ini nggak mau, kenapa, It u kan, kadang -kadang, karyawan kan sudah ada yang *concern* nya gak bisa jauh-jauh karna orang tua sakit-sakitan jadi gak bisa jauh dari kota ini. Kalau temen-temen mau kita bantu, kita ketemu manajemen, bisa nggak ini di, misalnya dipertimbangkan *kemanusiaannya*, atau apa, untuk dibandingkan dengan prestasi nya dia juga. Itu juga, itu juga ada. Sama yang pernah sih *case fraud*, kecurangan seperti apa, me *mark up* apa gitu, kita tahu kalau memang dia salah gitu, tapi kita harus tahu bahwa haknya dia sesuai dengan undang -undangnya tenaga kerja, itu juga ada seperti itu. Memang dia dikeluarkan dengan sekali, tapi haknya ini kita kawal ke manajemen. Karena itu kita itung-itungan juga nih. Kalau dia masa kerja segini, harusnya sekian nih, ya. Misalnya, manajemen oh nggak bisa mas harusnya segini, nanti kita negosiasikan, misalnya gitu. Jadi, biasanya, sejauh ini sih ketemu di tengah gitu.

**T:** Kalau misalnya diskusi yang alot, itu pernah nggak, Pak, sama manajemen tentang ini?

**K:** Hmmbaik, misalnya kita dekat dengan, Biasanya melakukan karena seorang, seorang anggota, karyawan melakukan kecurangan. Kan manajemen ni, sudah

curang dihukum aja gitu. Ya kita hukum juga, tapi haknya sesuai juga. Hmm. Jangan terus karena ada, karena ada kepentingan pribadi karena dia nggak suka. Kebetulan ni nggak suka sama dia, nah kita nggak mau begitu walaupun emang dia salah.

**T:** berarti di sini peran bapak sebagai bendahara itu tugasnya apa pak di SP ini?

**K:** Bendahara itu ya kita mau membantu manage keuangan. Keuangan tu dari iuran anggota, kemudian kalo kita ada kegiatan itu terutama ya bikin anggaran setaun atau selama periode, kita butuhnya apa aja sih. Darimana kita dapet biayanya, kemudian estimasi dapatnya darimana, kalo kurang gimana caranya seperti itu. kemudian kalo penggunaan anggaran, kita mengawal dari pengajuan kegiatan mulai dari planning, meeting, perjalanan dinas, mulai social dialog dengan manajemen, perundingan PKB kan ada biayanya. Baik biayanya di konsumsi, orang yang datang kita kasih uang saku, kita manage semuanya, kita bikin SOP nya. Sebagai bendahara ya mengurus kalau mau *claim* perjalanan dinas, yang dibutuhkan apa saja gitu

**T:** Berarti jauh ini dari hubungan SP sama manajemen itu baik, sangat baik atau gimana?

**K:** Baik, um. Baik, dalam artian itu ketika memang kita harus berhubung, ketika memang manajemen baik, kita berarti baik juga. Jadi memang ada hal-hal tertentu, misal kenaikan gaji itu kan melewati kita juga. Manajemen hubungi kita terus kita tau data bahwa kita tu segini lho naiknya, kenapa manajemen seperti ini, kita diskusikan sampai beberapa kali. Perundingan ya, satu kali nggak ketemu, ya lanjut lagi pertemuan kedua. Kalo misalnya 1x pertemuan selesai juga sebenarnya bisa sesuai dengan data manajemen. Jadi baik tapi juga kritis gitu, manajemen pun juga sama

**T:** Untuk penanganan-penanganan gitu berarti termasuk cepet ya pak dari manajemen?

**K:** Kebetulan selama ini sih kalo aku rasain cepet ya. Kebetulan kalo di Serikat SGM ini pengurusnya dari berbagai macam daerah, kalo aku dari Bandung, kemudian temenku satu lagi ada yang dari Jakarta. Selebihnya di pabrik, jika ada permasalahan di area, yang turun ya karena ada aku yang paham area. Karena emang beda, backgroundnya tuh beda kondisinya. Nah kalau, kalau mbaknya tau ya, orang pabrik itu biasanya hanya mikir yang pabrik aja. Nah itu keunggulan kita, soalnya kita ini ada karyawan di area-area juga.

**T:** Itu aja mungkin Pak, sekian dulu ya. Terima kasih ya

**K:** Ya

### Lampiran 8: Transkrip Wawancara 7

Tanggal : 5 Maret 2025  
 Tempat : Koperkasa Mart (Jl. Kenari)  
 Waktu : 09.00 – 10.00 WIB  
 Pewawancara : Bernadia Yovita T S (T)  
 Narasumber : Adi Rusmadi (A)  
 Jabatan : Sekretaris Umum PERKASA  
 Topik : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSTK) yang diurus SP

**T:** Nih Pak, jadi terima kasih sudah melangkan waktunya lagi. Ini Pak, jadi sebenarnya tuh Jadi saya ceritanya mau validasi ke Bapak gitu loh. Kalau misalnya itu memang, dari SP pernah membantu untuk mengurus hal-hal yang disebutkan sama teman-teman kemarin.

**A:** Gimana dulu nih jadinya?

**T:** Kemarin tuh sebenarnya ada, juga tentang yang mutasi itu, yang karyawan gak mau dimutasi dan dari SP kaya menengahi gitu

**A:** Oke, berarti yang mana dulu? Satu ya, yang tentang pindah ini, Mas Khoirul ini. Mas Khoirul itu menyebutkan tentang, um, apa namanya, akan dipindah -tugaskan. Tetapi, um, yang bersangkutan keberatan, jalan tengahnya seperti apa?

**T:** Iya.

**A:** Betul, jadi itu, um, ga cuma 1 -2 kasus, ada beberapa kasus, yang pertama dulu ada di Departemen IT yang ada di tempat kita, nah karena kita sekarang itu, um, grupnya besar dengan waters, waters itu aqua ya, aqua, jadi kan kita, um, aqua ada pabrik yang di Jogja, ada pabrik yang di Prambanan, ada pabrik yang di Jakarta, ini gabung secara manajemennya jadi satu. Saya udah cerita tuh dulu tuh. Yang IT tuh digabung gitu ya. Nah ini kan salah satunya nih ya. Nah akhirnya, karena digabung jadi satu. Orangnya jadi, jadi berlebih dong. Jadi departemennya di Aqua ada IT. Di Sarihusada ada IT. Di Nutricia ada IT. Nah ini yang digabung jadi satu. Karena pekerjaannya kan sama. Jadi orangnya kan banyak, yaudah kalau pekerjaannya sama. Orangnya jadi kebanyakan dong. Nah, maka... Semua ini, yang orang IT ini, itu entity -nya, entity -nya itu jadi semua aqua. Jadi IT -nya yang ngurusi sarihusada, itu entity -nya aqua. Yang ngurusi nutricia, entity -nya juga aqua. Nah, karena orang IT itu bisa bekerja dari mana saja, disentralkanlah di Jakarta. Nah, yang tadinya IT sarihusada di Jogja, IT...yang nutrisi ada di Ciracas itu dialihkan semua ke jakarta nah ini kan yang perpindahan ini maka ada orang jogja gak mau gak mau dipindah kerja di jakarta nah solusinya gimana kita dari serikat membantu nih bagaimana caranya nih supaya orang ini karena gak mau pindah tapi gak mau juga di PHK karena sebenarnya pilihannya awalnya PHK kalau kamu gak mau pindah ya sudah kamu PHK aku cari orang lain yang mau sesuai. Akhirnya kita mediasi dari

manajemen, kita sepakat, manajemen juga oke, orang ini dicarikan pekerjaan yang serupa, tapi tetap lokasinya di Jogja. Akhirnya dipindah. Tadinya departemennya IT, dia berpindah, ada 2 displit karena ada 4 orang. Yang 2 masuk ke, kita namanya itu, kalau departemennya itu namanya, Uh, sorry, namanya, uh, Central Data jadi dia ngurusi data. Jadi, pekerjaannya nggak jauh bedalah gitu ya, cuma Departemennya beda. Ya, Central Data itu under, under manufacturing. Hmm. Yang satu, menjadi, uh, performance di production. Jadi Departemennya pindah ke production. Jadi yang sebagian keseneran data, yang sebagian ke, uh, uh, production. Di production, dia mengurus administrasi, yang terkait dengan, uh, data juga ya. Olah data dan sebagainya. Jadi pekerjaannya tidak terlalu berbeda, tetapi departemennya berbeda. Nah, itu sudah terjadi. Ya, itu yang case, yang... IT, kemudian ada case lagi yang di Jakarta itu finance, finance kan juga sama nih, karena nggak perlu besar, finance itu bisa dikerjakan mana aja kan, Sarihusada, ini nih sama gitu, nah tapi casenya yang ini di Jakarta, Jakarta ya tadinya dia kerja di kantornya Sarihusada di Jakarta itu ada di Cuma di Jakarta Selatan, kemudian karena digabung pindah jadi satu entity sama Aqua juga, dia pindah ke Pulau Gadung. Sebenarnya hanya pindah dari Jakarta Selatan ke Pulau Gadung, tapi tetap nggak mau. Nah, itu kita perjuangkan, padahal sebenarnya masih satu kota ya.

**T:** Iya, benar -benar, Pak.

**A:** Karena dulu kontraknya itu dia adalah kerja di Jakarta Selatan, maka ini menjadi poin yang kita jadikan, apa namanya, dasar bahwa ya kalau tidak dipindah boleh dong, karena tadi ada, ada case yang lain itu yang tentang relokasi, kalau memang di PKB kita juga menyebutkan kalau relokasi kemudian yang bersangkutan tidak mau di relokasi maka dicarikan pekerjaan yang seru Lupa di lokasi sebelumnya. Nah, sama ini kasusnya seperti itu. Akhirnya, sama dia juga akan juga mendapat pekerjaan yang lain di departemen yang lain, departemennya yang tadinya di finance, jadi pindah ke, saya lupa, SC kayaknya, *Supply Chains*

**T:** Oh, *Supply Chains*

**A:** Dia ke *Supply Chains* dengan pekerjaan ya yang agak berbeda ya Tapi dia menerima itu dan tidak berpindah lokasi Kan tadi kan fokusnya kita pindah lokasi, dia nggak mau ya Nah, seperti itu ya, case yang berikutnya Jadi itu contoh beberapa kasus

**T:** Terus, berarti kalau kebanyakan tuh mereka nggak mau pindahnya karena apa, Pak?

**A:** Keluarga ya. Beratnya karena keluarga. Dia sudah settle di sini, keluarga. Ada di sini, rata-rata sih tenang, nggak mau, ada juga yang di Jakarta itu, dia keluarga plus pengeluarannya jadi banyak, karena kan operasionalnya jadi lebih tinggi, kemudian waktu kerjanya kan Tadinya berangkatnya, dia udah, udah rumah di Jakarta Selatan, misalnya lalu ke Pulau Gadung sama, ya, ya, ya. Nah itu, um,

menjadi dasar, kemudian, um, alasan dia untuk tidak mau dipindah. Karena di PKB kita tadi sudah saya berikan ada pasal itu, ya, sudah jadi, um, bisa kita mediasi. Oke.

**T:** Oke, mungkin selanjutnya. Ya, ke yang ini, jaminan kesehatan pak, yang asuransi. Kemaren kalau dari info yang mas Adven itu kan, uh, jaminan ini baru ada sekitar kayak beberapa tahun belakangan ini. Nah itu, uh, kira-kira sebelumnya ada. Uh, kira-kira permasalahan apa, Pak, yang sampai akhirnya manajemen ngasih asuransi yang swasta ini?

**A:** Um, mungkin mas Adven kurang dalem ya, karena beliau itu termasuk baru. Iya, iya. Jadi serikat juga ini baru periode ini. Sebenarnya benar ada jaminan asuransi. Kesehatan ya maksudnya?

**T:** Iya.

**A:** Asuransi kesehatan. Tapi sebenarnya itu historinya. Itu tuh dari, uh, awal berdiri. Itu tuh kita ada jaminan kesehatan, yang jaminan kesehatan yang mana dulu kan belum zaman dulu, belum ada asuransi-asuransi, belum banyak, nah jaminannya langsung dari perusahaan, jadi

kita punya kartu, dulu mungkin belum kartu dulu ya, tapi ada surat jaminan dari perusahaan, kalau karyawan itu sakit, bawa surat dari Dari perusahaan ke rumah sakit, dimanapun waktu itu di Jogja ya kan, dimanapun di Jogja, itu sudah gak usah bayar, cashless. Nanti nagihnya langsung ke perusahaan, tapi itu belum zamannya asuransi. Dan, uh, apa namanya, kaya Unlimited. Jadi apapun sakit mau berapapun habis semua kita bayarin. Perusahaan itu seperti itu jadi keren banget ya. Iya. Nah, tapi perkembangan zaman, tahunnya saya agak lupa. Mas Adven mungkin ingetnya yang itu jadinya ya. Iya. Dulu ada seperti itu, terus jadinya, um, Jadi, um, perusahaan kan kalau begitu. Secara budget dia nggak bisa tetap, oke ya, karena orang yang tau tahun ini sakit jumlahnya berapa, sakitnya apa, apa, nggak tau berikutnya sakitnya berapa, jumlahnya berapa, secara budget tidak bisa diprediksi, tidak bisa dibudgetkan setiap tahun, nanti tahun depan aku mau budgetin uang kesehatan sekian, kan nggak bisa, karena nggak tau yang tahun depan sakitnya apa aja, eh, sakitnya berapa, jumlahnya berapa, nggak tau, maka karena sudah ada asuransi juga yang banyak tentang asuransi kesehatan yang bagus, maka perusahaan ini mengalihkan ke asuransi yang tadinya kan diurusin sendiri. Kita departemennya ada, poli sendiri tuh ada. Jadi memang departemen yang khusus ngurusin yang sakit tadi. Nah, sekarang dialihkan ke asuransi. Secara asuransi kan kita bayar premi nih. Tinggal ngalikan kan jumlah karyamanya berapa. Preminya yang kelas apa gitu ya Jadi perusahaan bisa memplanningkan dengan baik Ya, tahun depan karyawan ku jumlahnya seribu Ah, preminya berapa? Satu juta Tinggal satu juta kali seribu saja Itu kan, berarti satu miliar, udah jelas kan? Nah, itu yang dimaksud Mas Adven baru dapet Tapi sebenarnya sebelumnya kan ada itu Ada dari zaman dulu, bahkan unlimited Nah, yang jadi masalah Beberapa jadi masalah kan, ada beberapa jadi masalah ya Karena asuransi ini tidak bisa seperti itu non-asuransi jaman dulu, kalau asuransi jaman dulu kan unlimited, semua dibayar, kalau asuransi kan enggak ada yang non-limited ya, pasti limited ya kalau asuransi ya, kelas kamarnya harus sekian, harus kemudian, maksimal setahun itu sekian ratus juta untuk pengobatan

gitu. Beberapa kasus itu anak sakit, orang sakit, operasi, harus ngelewatin plafon kan, ngelewatin batas maksimalnya. Nah gimana? Kan ini jadi masalah berarti sekarang kan? Nah jadi maksudnya, ya jadi masalah. Nah, kita punya inilah, punya namanya gentleman agreement dengan perusahaan. Nggak masuk di PKB, tetapi gentleman agreement Itu mengikat, ya, kesepakatan bersama yang mengatakan bahwa oke kita menggunakan asuransi, tetapi ketika ada case -case tertentu yang melebihi limit asuransi, maka perusahaan wajib membantu. Betul, ya. Ada nih, aturannya nih. Nah, cuma aturan ini kan di tataran top management sama top serikat. Nah, prakteknya kan, ya yang nurunin kan orang admin -nya kan ya, admin -nya. Mungkin admin -nya lupa apa gimana, ya situ kamu ikutin asuransi saja gitu. Asuransi berarti ya harus bayar dong, karena melebihi plafon. Nah, beberapa kasus kan seperti itu. Jadinya kita harus memediasi lagi nih, gitu. Antara karyawan yang sakit tadi dengan admin -nya dia, manajemen. Ternyata... Ada aturan ini lho, harus dibantu nih, kalau melebihi platform gitu. Nah, beberapa kasus, ya lebih platform, itu dibayarin oleh perusahaan, di luar asuransi. Asuransi bayar misalnya, 100 juta ya, maksimalnya 100 juta. Ya, untuk asuransi bayar 100 juta, kelebihannya kita ke perusahaan. Nah, itu beberapa kasus yang terkait asuransi. Tapi, akhirnya yaudah, kita mediasi dan berhasil. Ya, kita, kita, uh... Berikan, apa namanya, kelebihannya itu ke perusahaan, gitu.

**T:** Itu cuma kayak miskom di admin -nya aja ya, Pak?

**A:** Ya, lebih banyak miskom di admin -nya. Walaupun memang kadang -kadang kita juga nggak ngutup mata, ya. Temen -temen yang, terutama karyawan baru -karyawan baru, kan dia nggak ngerti ya. Taunya kan dia saat ini nih, kayak mas admin, dia nggak tau di story -nya dulu. Taunya ya sekarang asuransi, gitu. Nah, yang orang baru dapet asuransi, udah alhamdulillah. Akhirnya dia kelebihan plafon, dia diem aja. Kan kita gak tau ya? Nah kalau diem aja, kita gak tau, dia gak ada laporan. Soalnya ya, ada juga sih yang dia juga harus bayar sendiri. Oh. Tapi itu udah personal ya kan. Iya. Tapi kalau ada laporan, yaudah kita mediasi dan kita bantu. Seperti, kasus -kasusnya seperti itu. Nah itu, gak cuma 1 -2, kalau itu cukup banyak ya. Oh, iya -iya. Um, asuransi itu gak hanya tentang... Kelebihan plafon. Tetapi ini di cover atau tidak? Ya kadang -kadang ada penyakit yang di cover, ada penyakit yang di cover. Nah itu kita juga ada beberapa case tentang itu. Misalnya, dokter memberikan obat yang dalam tanda kutip semi herbal. Kan itu dari asuransi nggak mau. Asuransi tuh nggak bisa menerima obat -obat herbal. Nah, padahal dokter kadang -kadang, kadang -kadang dia ngasih itu. Atau, uh, untuk anak. Biasanya kan untuk anak itu sirup kasih obat. Obatnya dikasih, flavornya nggak dibayar. Asuransi nggak mau bayar flavor. Asuransi maunya bayar obatnya. Padahal kan mesti dikasih flavor. Karena buat anak -anak. Masa rasanya pahit gitu kan. Nah, ada yang seperti itu. Karena racian, ada obatnya, ada flavornya. Nanti flavornya itu di take out nih nih. Sama asuransi. Ini nggak dibayar, ini nggak dibayar, nggak dibayar. Nah, itu kan jadi bebannya. Ini padahal kan... Tadi diperjanjian semua eksekusi itu dibayarin dan pasien itu gak minta sebenarnya transfernya, itu dijangas, itu beberapa kasusnya.

**T:** Berarti itu nanti langsung ke perusahaan ya Pak, kalau misalnya gak di cover sama asuransi?

**A:** Sebenarnya sih aturnya begini jadinya, asuransi itu harus meng-cover semuanya, bayarin gitulah, bayarin semuanya. Oh habisnya Rp 1 juta, udah dibayarin Rp 1 juta. Kemudian asuransi kan evaluasi nih, oh ternyata ini ada flavor yang nggak dibayar, terus kalau, maaf ya, orang melahirkan itu kan kadang beli pembalut khusus. Nah pembalut itu nggak masuk asuransi kalau pembalut itu, padahal melahirkan itu pasti beli itu gitu, terus alas buat tidurnya itu khusus gitu. Nah itu bukan obat kan, jadi dia nggak cover gitu, nah seperti itu, jadinya di blackout sama asuransi. Di awal dia sudah dibayarin dulu sama Asuransi. Nah, yang tidak dibayarin sama Asuransi ini, Asuransi nagek ke perusahaan. Jadi karyawan free, cashless. Gitu aturannya.

**T:** Hmm oke, berarti tadi sudah, terus tinggal yang, ini Pak, tentang pengajuan safety tadi.

**A:** Yang dimaksud, apa ya, Pak Agus ya? Iya. Gimana?

**T:** Ini, apa namanya, kalo kemarin tuh kayaknya udah, pokoknya itu yang berpotensi PAK. Jadi dari SP udah mengajukan ke manajemen, tapi kayak miskomunikasi timeline gitu loh, Pak. Jadi ternyata dari manajemen itu udah mau menyelesaikan itu, cuma ternyata timelinenya sama SP beda. Jadi SP udah sampe ngajuin ke afiliasi gitu.

**A:** Oh, the IUF. Ke Swiss Ya?.

**T:** Ya, bener.

**A:** Oh, itu berarti kes ini, um, baglifter, dia cerita baglifter nggak?

**T:** Enggak nyebutin kok baglifter.

**A:** Enggak nyebutin alatnya, ya?

**T:** Iya, nggak nyebutin.

**A:** Nah, jadi gini, di Departemen SNF, namanya ya, SNF, itu dia batching pekerjaannya. Batching itu membuat, menyiapkan material yang akan diproduksi. Pekerjaannya menyiapkan material yang akan diproduksi, misalnya... Uh, kita mau bikin, uh, produk, satu produk, itu satu ton. Nah, dia nyiapin nih, skim -nya 500 kilo, gulanya 300 kilo, laktusnya 200 kilo, gini kan ya. Ini dalam satu batch produksi. Nah, dia kan nyiapin nih. Kan, kan kita kan gudangnya tuh gelondongan ya, uh, skim semua, berapa ton gitu, beratusan ton, gula, nah dia ngambil skinnya 500, dari gula 200, dari laktus 300, misalnya jadiin 1, ini siap diproduksi, nah itu

pekerjaannya si SNF, namanya ya, Staging and Formulating, namanya, nah, case itu ada di departemen itu, jadi gini, jadi, Um, uh, itu kan manusia yang ngambil ya, orang ini ya, orang ngambil gitu ya. Nah, satu bag itu tuh kemasannya 25 Kilo. Orang ambil 25 Kilo. Orang ngambil 25 Kilo. Bener sih, bener sih. Iya, kalau kerja pangkat berat kan pake, ini ya, apa namanya, back support untuk kesehatan kan, ini untuk keselamatan kerja ya. Pake back support. Oke. Oke. Cuma, um, kuantitinya berapa ini? Ternyata targetnya itu satu hari itu 80 ton. Nah, banyak ya, 80 ton. Jadi, satu orang setiap yang bekerja disitu itu, um, katakanlah ada delapan orang. Hmm. Berarti. Kalau kita ngomongin 80 ton dibagi 10 orang gitu, eh 8 orang gitu, berarti kan 1 orang 10 ton per hari, per hari ya. Kalau 20 -50 mungkin sekali nggak apa - apa, tapi 20 -50 sampai 10 ton per orang per hari. Itu kita hitung. Nah, itu kita hitung. Nah, awalnya itu kita, ya sudahlah, jalan -jalan ada laporan, ternyata beberapa orang itu yang kerja di situ, itu tuh sakit punggung. Nah, beberapa orang sakit punggung. Kok, yang sakit punggung kok di departemennya itu terus ya? Kan gitu. Orangnya di departemen itu, ya udah. Kita dari Serikat melakukan investigasi. Oh, ternyata tadi dapet 10 ton per orang per hari. Berat nih.

**T:** Iya, betul.

**A:** Berarti nggak cukup back support. Nah, apa yang harus dilakukan? Nah, itu sudah kita sampaikan ke manajemen. Nah, kemudian manajemen sudah melakukan beberapa action. Nah, itu yang disebut mungkin miskomunikasi. Iya. Kita secara timeline, kita minta ya secepatnya nih tahun ini kalau bisa. Karena kan ini berkaitan sama kesehatannya orang. Kita minta tahun ini. Kita waktu itu mungkin laporan di tengah tahun. Harapannya di akhir tahun sudah selesai nih. Solve gitu ya. Ternyata. Sampai di akhir tahun, itu belum, kita mungkin nggak diinfo gitu ya, apa yang action yang dilakukan manajemen. Nah, kita akhir tahun itu ada CIC yang saya pernah cerita ya, kita setiap tahun diundang ke Swiss. Nah, di Swiss dibawalah itu, karena belum ada action menurut kita. Karena dari manajemen nggak menginfokan ke kita ada apa -apa. Kita laporkan ke sana, jadi ini jadi agak memanas juga ya. Kok nggak di, kok nggak ada action gitu, padahal menurut manajemen sudah ada action. Dan kita juga belum melihat, uh, itu berjalan, ternyata. Uh, manajemen itu sudah beli mesin. Beli mesin. Karena namanya beli mesin kan, ya nggak cepet ya. Karena mesinnya ini dari luar kan, ya. Ya, clearance, ya pengirimannya, ya nanti harus dicoba dulu. Ya, butuh waktu, gitu. Nah, padahal kita butuhnya cepat, kan. Nah, mesinnya itu, tuh namanya baglifter yang saya cerita tadi. Namanya baglifter. Jadi baglifter itu mesin, dia, bag, bag 25 kilo tuh bayangannya kayak, tau ya bag 25 kilo yang di, material susu, kayak semen lah, kayak semen kan 40 kilo, nah kalau kita 25 kilo, nah bentuknya kayak sak semen lah, kayak sak semen gitu. Nah, kalau, tadinya kan orang ngambil manual, di angkat, di angkat, nah baglifter itu dia bisa ngangkat ini, jadi dia kayak vakum nya buat ini, uh, Ini, uh, bag -nya, satunya, di - vacuum sedot, bisa naik, sih. Nah, nanti, uh, operator -nya tinggal bisa ngegeser, ngegeser, bilang. Oh, oke, oke, iya, iya. Jadi kan, tenaganya enggak begitu. Nah, itu memang solusi, cuma lama, gitu, masalahnya. Cuma kok sampai akhir tahun nggak ada, nggak ada, gitu. Dan speed -nya jadi nggak cepat, speed -nya. Jadi, kalau orang kan langsung, manusia ya, ambil, set, *greg*, set, *greg*. Kalau ini kan pakai mesin, nih. Set, drop, uh, baru di dasarnya, pakai mesin. Nah, yaudah, ini speed -nya berkurang. Um, apa namanya, kapasitasnya kan jadi menurun. Yang tadinya

satu hari itu bisa 80 ton tadi, mungkin cuma 60 ton. Karena terlambat. Berarti kan, mungkin mesinnya harus lebih banyak. Nah itu yang belum, belum match dengan permintaannya kita. Sehingga kapasitasnya tetap, tetapi kesehatannya tetap terjaga. Itu maka yang dimaksud dengan miss timelinenya, miss komunikasi dan miss timelinenya. Karena kita maunya akhir tahun itu sudah selesai, ternyata belum. Tapi sebenarnya, ada action -nya.

**T:** Iya, dari manajemen ada action -nya, cuma nggak tau aja serikat.

**A:** Nah, itu beberapa dari usaha -usaha serikat untuk membantu teman -teman tentang... Keselamatan kerja. Ya, salah satunya berarti itu. Yang dimaksud Pak Agus itu.

**T:** Iya.

**A:** Enggak, enggak sedetail ini mungkin ceritanya Pak.

**T:** Iya, enggak.

**A:** Ya, seperti itu. Itu, itu case satu ya. Ada beberapa case juga tentang, uh, keselamatan kerja juga. Misalnya, uh, dulu kita ada, ini mbak, apa namanya, uh, buat nambahin aja ya.

**T:** Iya.

**A:** Tentang kitchen. Jadi kita kalau sanitasi, itu menggunakan bahan -bahan Asam basa untuk membersihkan tanki, membersihkan jalur, gitu ya. Karena kan produk kita itu kan, susu itu kan, um, nutriennya kompleks ya. Ada fat, lemak di dalamnya, ada protein, ada karbonidrat, ya komplet lah makanan, minuman kita. Nah, di jalur, itu kan, jalur itu kan nggak bisa terbuka ya. Karena kalau produk makanan itu harus steril ya. Jadi nggak dibuka tuh *digosokin*. Jadi kan nggak ya, karena itu nanti ada bakteri yang kontaminasi kita. Makan, um, Cleaningnya itu pakai chemical kan, sampai bahan kimia. Nah, bahan kimia itu yang dipakai buat cleaning itu kan hanya 1 sampai 2 persen. Aku nggak, angkanya nggak pasti ya, tapi sekitar segitu aja gitu. Cuma kan belinya kita mesti konsentrat kan. Nggak mungkin kita belinya yang encer seperti iya. Belinya konsentrasi orang pabrik ya, nanti juga diencerin, diencerin gitu ya. Tidak tersuai dengan konsentrasi yang dibutuhkan. Nah, di sini itu kan banyak. Berarti kita harus maintain, uh, chemical yang, uh, konsentrat. Yang sangat pekat gitu ya. Bayangannya kan berarti kayak air keras lah gitu. Itu kan sangat bahaya. Bahkan di hirup aja itu bahaya. Nah awalnya itu, mungkin dulu memang peraturan pemerintah ya. Pakai, ini apa namanya, pakai masker yang, masker moncong babi, dan sebagainya, itu kan ya aman lah ya. Bener kita sudah melakukan itu, aman, dan secara auditnya safety oke seperti itu. Tapi, dari kita, dari serikat itu melihat bahwa mungkin itu kita bisa lebih improve dari itu. Gimana, jadi kita bikin, kita minta, karena memang ada case, ada case, ada case itu ketika sudah pakai APD yang Benar gitu, tapi mesinnya trouble, nah mesinnya trouble kan,

namanya mesin kan, uh, bisa trouble lah ya, jadi di panel, di programnya itu, uh, hilang jalan. Realnya di mesinnya itu gak jalan, misalnya kita minta ini, tolong disedot 10 liter gitu ya. Di mesinnya ini bilang jalan, loh kok mesinnya nggak jalan gitu, nah ketika itu, case -nya itu, kebalik, itu seperti biasa ya, nanti terus diperbaiki ya nah case -nya ini, seperti itu, kok ini di jalan kok nggak nyedot ya, lah orang kan masuk dengan APD yang tadi ya, sudah bener itu, sudah bener Tapi Casenya katanya di mesinnya jadi sudah dimatiin, di programnya sudah dimatiin, waktu itu mesinnya tetap jalan, padahal terbuka kan, jadi terpapar lah karyawan yang mau memperbaiki padahal di sistemnya harusnya udah selesai. Nah itu, uh, *mesin error* ya, mesin error. Akhirnya, terpapar. Walaupun enggak fatal, karena kan sudah pakai APD. Tapi kan itu enggak cukup buat kita, gitu ya. Itu enggak cukup buat kita. Gimana caranya biar, uh, orang itu benar -benar aman. Akhirnya, ya itu kita komunikasikan beberapa kasus itu. Jadi kita komunikasikan manajemen baik, sudah meng -follow -up itu dengan cara membuat, uh, pernah dengar LOTO?

**T:** Enggak pernah.

**A:** Loto itu satu sistem namanya, uh, lock out, take out, ya. Jadi, orang tidak boleh masuk ke area itu sama sekali. Sebelum memastikan bahwa energi yang ada di situ tuh. Ter, uh, ter, apa namanya, ter, kendali dengan baik, ya. Seperti tadi misalnya, ini disini di sistem sudah off. Ternyata disana, itu kan berarti belum terkendali dengan baik. Nah, sistemnya itu dibuat supaya, um, Memastikan bahwa orang ketika masuk ke ruangan itu, bener -bener semuanya sudah aman, listriknya sudah off semua, ini jadi perbaikannya secara sistem, misalnya jadi ruangan itu dibuat kayak aquarium, kaca, kayak ada tempat buat bisa -bisa lihat, kalau tadi kan ruangannya tertutup, sistemnya bilang off, tapi kita kan nggak tau di dalam ini apa enggak, jadi orang masuk, nah sekarang Bangunannya, uh, room -nya dibuat yang orang bisa lihat. Terus sistemnya dibuat, tadi ya, mati listriknya. Kalau sistemnya ini off, tetapi mesinnya tetap jalan, bisa terjadinya. Tapi kalau listriknya juga off, kan mesinnya mati, soalnya nggak ada yang bisa menyupply, kan. Nah, hal -hal seperti itu yang menjadi follow -up. Akhirnya itu sekarang dilakukan, dan sekarang ya tidak ada lagi kejadian -kejadian seperti itu. Nah itu beberapa case tadi ya tentang keselamatan safety yang sudah kita lakukan dari serikat kemudian diperlukan oleh manajemen. Karena memang, uh, uh, safety itu kan kalau di Danone itu menjadi prioritas utama. Maka kalau ada laporan tentang safety, manajemen itu sangat konsen, sangat konsen.

**T:** Langsung ditindak?

**A:** Langsung ditindak. Nah, makanya tadi ada miskomunikasi tadi itu jadi agak panas nih, gitu. Antara ini, kita menurut kita kok nggak *action-action*, menurut ini sudah *action*, tapi memang prosesnya itu belum selesai, gitu kan. Tapi, um, poinnya adalah kita, kita semua dari serikat maupun manajemen, sama -sama konsen terhadap *safety*.

**T:** Kalau yang tadi, Pak, yang terkena. Kena cairan itu gimana, Pak Trus? Yang akhir, yang dia nengok mesin itu. Kan kena terpapar gitu kan, Pak. Nah itu jadi gimana?

**A:** Ya, maksudnya apanya ini? Maksudnya

**T:** dia, uh...

**A:** Sakitnya atau apa?

**T:** Iya sakitnya

**A:** Oh enggak, enggak. Ini enggak fatal. Tapi kan itu tetap kecelakaan kerja ya, walaupun gak apa-apa kan. Jadi, kecelakaan kerja itu kita dibagi menjadi LTI dan NLTI. Sudah familiar dengan itu?

**T:** Belum sih.

**A:** Belum. Jadi kecelakaan kerja itu dihitungnya begini. Ada yang LTI, Lost Time Injury. Jadi ada waktu kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja. Ada yang non-LTI. Berarti, waktu kerjanya tidak hilang akibat kecelakaan kerja. Nah itu termasuk NLTI, jadi dia memang terpapar misalnya gini ya, oh ini kok emang agak melepuh gitu, tapi langsung ke poli, diobatin, diplaster, bisa kerja lagi. Itu namanya non-LTI, non-lost time injury, yang dihitung oleh K3-nya pemerintah. Kan kita ada laporan nih, apa namanya? Uh, Day without accident. itu yang LTI. Lost Time Injury. Jadi ada waktu yang hilang. Jadi kita nggak sampai ke kehilangan waktu kerja. LTI, non-LTI. Itu kalau di K3, udah familiar, tuh. Kalo Sosiologi Gak sampe kesana sih ya Hubungannya aja ya Cuma cerita aja biar Kebayang. Ada lagi kira-kira?

**T:** Mungkin itu dulu sih pak

**A:** Berarti ada 3 poin dari mas Agus, mas Adven, sama mas Khoriul. Kira-kira dari konversasi ini agak terjawab? Kemarin berarti interviewnya kan Masih ada mas Azwan

**T:** Iya udah terjawab

**A:** Oke. Nanti kalau ada yang perlu data lagi, boleh silahkan. Iya. Sampaikan ke saya. Oke. Cukup?

**T:** Iya, cukup.

*Lampiran 9: Transkrip Wawancara 8*

Tanggal : 12 Maret 2025  
 Tempat : Koperkasa Mart (Jl. Kenari)  
 Waktu : 12.30 – 14.00 WIB  
 Pewawancara : Bernadia Yovita T S (T)  
 Narasumber : Adi Rusmadi (A)  
 Jabatan : Sekretaris Umum PERKASA  
 Topik : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSTK) yang diurus SP

**T:** Jadi ini mau nanya -nanya tentang prosesnya sih, Pak, lebih lanjut. Jadi, um, uh, sebenarnya yang kurang buat penjelasannya itu bagian proses per kasusnya, gitu. Jadi, um, ada beberapa kasus, um, beberapa kasus. Yang mau saya masukin di pembahasan itu, ada kasusnya tentang PHK yang sales waktu itu, Pak.

**A:** PHK..

**T:** Yang sales, karena ngabarinnya dari beda kota itu. Terus, itu juga, saya kemarin lupa nanya sama Bapak, ternyata ada yang dari Mas Adven itu tentang PHK, karena pekerjaanya itu nabrak, nabrak orang, terus orangnya itu... meninggal dunia. Itu juga sama, Pak. Masukin yang restrukturisasi, yang aqua, yang ke aqua.

**A:** Oh iya.

**T:** Terus yang bagian baglifter itu safety, harassment, ASR sama. Ya, itu. Ya baru itu, Pak.

**A:** Yang mana dulu ya?

**T:** Maaf ya, Pak, ini. Apa Bolak -balik terus.

**A:** Yang mana dulu ya?

**T:** Um, Mungkin yang, yang kasus sales dulu, Pak.

**A:** Sales itu, dia tadi kerjanya di Jogja, ternyata jadwalnya di Jogja, ternyata laporannya di Solo. Nah, jadi di, um, kalau kemarin kasusnya sudah saya ceritakan ya, jadi kita mau lihat apa yang, prosesnya ya?

**T:** Iya prosesnya berapa lama dan dimananya gitu, mungkin Pak, tempat diskusinya.

**A:** Oke, detail nanti ya?

**T:** Iya, betul.

**A:** Oke, pertama, ini pertama, dengan, uh, begini. Pertama, kronologinya, manajemen itu akan mem... Memberi surat PHK, dengan kesalahan yang dilakukan tadi itu, manajemen memberi surat PHK. Nah, surat PHK itu, um, um, awalnya disuruh tanda tangan itu. Nah, kok tiba-tiba mau di PHK? Yang bersangkutan melapor ke Serikat. Nah, kita sarankan jangan di tanda tangan dulu, karena ini belum sepakat dua belah pihak. Akhirnya diminta ketemu dengan HR dulu, HRD ya. Ngobrol dengan HRD, nggak bisa, kamu sudah melakukan kesalahan, kamu harus di PHK. Nah, yang bersangkutan itu tidak terima dong, ya. Tidak terima. Kemudian ditawarkan ini oleh... Manajemen ini, um, apa namanya, um, uang, ada uang PHK -nya, gitu. Tapi nggak mau. Jadi dia masih pengen bekerja. Akhirnya lapor ke Serikat, um, tidak ketemu nih titiknya, gitu. Nah, Serikat secara resmi membuat surat, um, ke manajemen untuk, um, dilakukan mediasi. Oke, mediasinya gagal.

**T:** Oke.

**A:** Mediasinya gagal, sama sekali. Sama-sama kekeh nih, yang satu mau ngePHK, yang satu kepingin bekerja dengan kesalahan itu. Sebenarnya kesalahan itu itu di PKB disebutkan jadi ada kesalahan, apa namanya, memang di, di PKB itu merupakan kesalahan memang ya. Memang kesalahan karena laporannya salah kan, laporannya salah itu memang kesalahan. Nah tapi, um, gak terima dua-duanya. Akhirnya, kita kronologinya memberikan aduan ke Disnaker Kota, ini, Disnaker Kota. Kita adukan ke Disnaker Kota. Kemudian, dalam waktu satu bulan kemudian, kita dipanggil untuk melakukan, oh, kita diminta, pertama diminta untuk bipartit dulu, ngobrol lagi. Ya, karena ini prosedur ya, ya kita lakukan, gitu, bipartit. Meskipun sebenarnya kita udah tahu nih hasilnya, nggak sepakat ya, karena kita sudah lakukan sebelumnya. Tapi, Harus ada Bipartit dulu untuk ada risalahnya. Muncul risalah, eh, risalah Bipartit, kita ajukan lagi ke Disnaker. Ini Bipartitnya gagal, seperti ini. Kemudian bulan berikutnya, berarti bulan ke -2 kira-kira ya, sudah 2 bulan, itu diundang di Disnaker untuk mediasi. Mediasi di Disnaker. Jadi, uh... Manajemen dipanggil, karyawan yang bersangkutan dan serikat, serikat perwakilan ini, dipanggil ketemu dengan, uh, disnaker. Jadi tiga, tripartit namanya ya berarti ya, tripartit kita ngobrol disana. Nah, tripartit itu... Sampai tiga kali, sampai tiga kali nggak ketemu juga, gitu. Nah, yang terakhir, itu tiga kali itu berarti intervalnya kira-kira sekitar dua minggu, sekitar dua minggu.

**T:** Berarti per habis perundingan dua minggu, dua minggu, gitu?

**A:** Kira-kira, kira-kira kan, ya nggak pastilah, gitu. Ada yang kadang dua minggu, ada yang sepuluh hari, ada yang kadang itu-itu, tergantung ini jadwalnya. Oke. Berarti dari dua bulan, tambah kira-kira sebulan lagi lah ini, tambah sebulan lagi. Itu muncul karena nggak, karena nggak sepakat-sepakat semua maka muncul anjuran, namanya. Anjuran dari disnaker. Yaudah, kamu manajemen ngasih uang segini dong, gitu. Nah, karyawan, kamu di PHK dengan uang segini, ya harusnya mau. Karena kamu memang melakukan kesalahan, ini, ini, ini, gitu ya. Itu

anjurannya seperti itu. Oke, anjuran itu tidak diterima. Kedua belah pihak. Jadi dua belah pihak tetap gak, tetap *kekeh* sendiri -sendiri. Nah, berarti tripartitnya gagal. Nah, harusnya maju dong ke PHI. Pengadilan Hubungan Industrial. Nah, di Pengadilan Hubungan Industrial itu tidak di Jogja. Posisinya dia di Jakarta. Ya itu diajukan yang mengajukan, yang mengajukan adalah karyawan. Karyawannya mengajukan. Ya, di, itu kalau di pengadilan hukum industrial, karyawan waktu itu menggandeng lawyer. Sudah dia punya lawyer sendiri, maka serikat sudah tidak. Mendampingi secara resmi. Tidak ke Jakarta mendampingi secara resmi, tidak. Sudah ada lawyernya sendiri. Nah, maka kita hanya memantau saja. Serikat memantau saja sifatnya dan memberikan dokumen yang diperlukan, jika diperlukan. Nah, itu prosesnya cukup lama, kalau yang di sana ya, karena dipanggil, kemudian, um, waktu -waktunya lama, gitu. Akhirnya kira -kira kalau secara total, mungkin sekitar sembilan setahunan lah, sembilan, sembilan sampai satu tahun, ya. Nah, akhirnya ada keputusan di, kalau... Kalau sudah di pengadilan hubungan industrial kan sudah mengikat ya keputusannya harus dijalankan ya. Kalau nggak dijalankan ya nanti bisa jadi ke, uh, lapor ke, apa namanya, pengadilan umum terus jadi pidana juga bisa ya. Tapi ini kan masih perdata kan kalau di PHI ya. Akhirnya, keputusannya adalah perusahaan memberikan kompensasi gitu tapi tetap PHK. Tapi yang bersangkutan harus menerima karena vonisnya udah final. Kira -kira waktunya setahun lah. Waktunya setahun.

**T:** Lama banget ya Pak berarti

**A:** Lama banget.

**T:** Kalau misalnya dalam kurun setahun itu Pak, kan dia nggak kerja ya Pak berarti? Nah itu gimana Pak? Keluarganya? Kalau gajinya gimana?

**A:** kan masih digaji karena dia kan seharusnya masih karyawan. Ya digaji itu kan bentuknya *scorsing* kan? *Scoursing* kan tetap dapet gaji. Tapi gaji pokok aja.

**T:** Oh Terus tadi, Pak, untuk yang waktu ke Disnaker dan gitu dan juga untuk waktu bipartit sama perusahaan, manajemen itu, kalau dari Serikat mewakilkannya siapa, Pak, biasanya?

**A:** Bergantian.

**T:** Oh, bergantian.

**A:** Ya bergantian. Biasanya PH ya, pengurus harian. Ya, Ketua Umum, saya, kemudian siapa, Mas Azwan. Waktu itu Mas Adven belum ada ya. Azwan, kemudian Mas Fahreza. Kita nggak ketemu kemarin, Mas Fahreza nggak, kan ya? Oh,

**T:** ada kemarin, Pak.

**A:** Oh, ada ya?

**T:** Iya, ada.

**A:** Mas Fareza, kemudian Mas Wiwik sama Mas Christanto. Itu bergantian, kita. Karena kan kita kan masih kerja, ya.

**T:** Iya, betul.

**A:** Jadi, mana yang *selo* bergantian. Tapi, um, materinya kita tahu. Jadi, ketika yang mewakili ketua atau saya, gitu ya. Nanti, kita bahas bareng, gitu. Oh, tadi perkembangannya seperti ini. Jadi, kita semua. Secara dokumen, secara update kasusnya kita paham semua, sehingga yang mewakili siapapun tetap terhubung.

**T:** Kalau dari serikat sendiri berarti, habis buat update kasusnya gitu ketemu atau melewati zoom atau gimana Pak?

**A:** Ya bisa melewati zoom, enggak, enggak mesti ya, enggak mesti ya. Kalau posisinya kan, kita kan pengurusnya jauh -jauh nih ada Klten, ada ini ya. Ya kalau memungkinkan pas. Bisa ketemu nanti kita offline, kalau enggak ya online, tapi yang penting kan ketemu ada koordinasi. Tapi lebih sering offline sih. Lebih sering offline.

**T:** Terus kok tempatnya dari serikat atau dari manajemen yang menentukan, Pak? Tempat untuk mediasi atau tempat bipartit, ya?

**A:** Kalau bipartit di kantor.

**T:** Oh, di kantor.

**A:** Di kantor, di kantor.

**T:** Berarti selalu offline ya, Pak, kalau bipartit?

**A:** Bipartitnya hanya sekali kan yang resmi, karena tadi yang sebelumnya kan belum dilaporkan kan kita memang sudah ada mediasi, tapi itu kan nggak resmi. Nah itu, ya tetap di kantor. Yang resmi hanya sekali, jadi dua kali paling enggak. Kalau sebelum itu dilakukan, sebenarnya pengaduannya itu dari yang bersangkutan itu ke Serikat, banyak. Namanya, sebelum, tadi kan yang kita sebutkan tadi kan, sudah masuk ke resmi ke Disnaker ya, satu tahun. Sebelum 1 tahun ya, sebelum 1 tahun ini, mungkin 1 bulan atau 2 bulan itu, laporannya itu enggak cuma sekali laporan, tapi kita, apa ya, istilahnya di, konseling dulu lah sama yang bersangkutan itu. Sebenarnya *piye* terus harus diapain, menerima atau tidak, terus kita lihat di PKB seperti apa, itu kan harus kita pelajari ya. Nah itu kira-kira ya sebulan sebelum kita action untuk membuat laporan resmi ke perusahaan.

**T:** berarti kalau kayak gitu juga yang melakukan mediasi sama karyawannya ini juga gantian ya, Pak? Atau ada sendiri?

**A:** Yang tadi ya, jadi sebelum sesuai.

**T:** Sebelum ke manajemen

**A:** Enggak, kalau yang itu hanya... Nah, ketua saya, ya dua orang satu, ketuamu sama saya. Oh, sama satu, Mas Azwan. Oh. Karena dia kan divisinya marketing dan sales. Mas Azwan itu kan pengurus yang dia orang sales marketing. Jadi tiga orang. Tapi waktu itu ketuanya belum, bukan Pak Muryatna.

**T:** Oh, iya, iya. Waktu itu

**A:** yang periode sebelumnya.

**T:** Iya, iya. Itu termasuk susah nggak, Pak? Kalau, apa namanya... Waktu, misalnya, mewakili pekerja gitu, Pak?

**A:** Sebenarnya, ya, menurut kita susah ya, Mbak. Jadi, gini, uh, kadang -kadang, seorang karyawan itu, seperti itu, itu tuh ada sesuatu yang mungkin kita enggak di, enggak open. Memang dia melakukan kesalahan. Manusiawi, kan, kalau melawan kesalahan, pengen nutup -nutupin, gitu ya. Oh, ya. Nah, kita tahu, mungkin ada sesuatu yang ditutup -nutupin, yang kesalahan yang mungkin cukup berat, gitu ya. Cuma itu kan bukan urusan kita ya, dia mau nutupin atau enggak. Yang jelas, kita harus pedomannya adalah Undang -Undang sama PKB. Kalau dia memang melanggar ya sudah, kita fair dong. Melanggar yang ini. Kalau memang enggak, ya enggak. Jadi, yang kita lihat adalah dokumen. Yang ada, tapi kalau, um, ada udang dibalik batu atau ada sesuatu hal yang di luar itu, eh itu bukan urusan kita, tapi memang itu membuat agak cukup kesulitan, karena ada faktor non Non teknis yang kadang -kadang, uh, ditutupi dan kita, uh, nggak tahu.

**T:** Oh, berarti tahunya habis selesai gitu, Pak?

**A:** Ya, nggak mau tahu sih kita sebenarnya. Misalnya itu ada ranah pribadi, misalnya gitu. Tadi kan jadwalnya beda ya dengan realnya. Di sana dia ada keperluan pribadi dan lain sebagainya. Itu kan, ya itu terserah urusannya dia. Tapi yang jelas kan, dia jadwalnya di sini, tapi dia kerja di luar yang tidak sesuai dengan jadwal. Yang kita lihat itu aja gitu. Tapi ini, di sana dia ngapain ya itu bukan urusan kita.

**T:** itu termasuk kendala ya Pak dalam penyelesaian, ya, kalau dari manajemennya sendiri apakah kayak susah banget gitu Pak buat di,

**A:** nego,

**T:** iya, diajak,

**A:** iya, kita tahu sebenarnya manajemen itu juga ada faktor X -nya juga ya, tapi sama mereka juga liatnya di peraturan dan PHP, Kita tahu, sebenarnya secara, secara tidak terlihat, kita tahu mungkin ini ya maaf ada atasan yang gak suka sama orang itu gitu misalnya gitu ya misalnya seperti itu jadi sudah gak subjektif kan, nah maka dicari kesalahannya, oh ini salah ini, jadi dia dimanfaatkan kesalahan itu, tapi saya gak mau melihat hal yang subjektifnya tadi, melihatnya adalah oke kita mau lihat Undang -undangnya, peraturannya, ini dilanggar atau enggak. Ya sudah, cuma itu saja. Walaupun kita dalam tanda kutip tahu di belakang itu sebenarnya ada hal yang, uh, niat yang kita, uh, enggak, enggak perlu sebutinlah, gitu. Ya itu yang buat agak sulit, karena jadinya kan jatuhnya manajemen atau ini perusahaan mencari -cari supaya tetap dia keluar, karena udah enggak, udah enggak disukai, gitu kan. Nah ini kita bisa membuktikan bahwa ini ternyata... Enggak melanggar gitu, dia cari yang lain ya, mungkin nanti jadi absensinya atau apanya, jadi ya jadi kita tuh tetap salah kan, jadi misalnya absensinya, ah dan terlambat ini beberapa kali, akhirnya dia udah dicari -cari, hal seperti itu yang, yang menurut kita Ya, sulit karena memang sudah kemauannya perusahaan sebenarnya mau mengeluarkan orang ini.

**T:** Oh, iya,

**A:** Cukup berat, cukup berat.

**T:** Kalau misalnya dari, kayak tadi PHK kan dapat pesangon ya, Pak? Itu pesangonnya apa aja?

**A:** Nah, kalau PHK, karena kesalahan sebenarnya nggak dapet apa -apa, Pak. Karena dia melakukan kesalahan, itu nggak dapet apa -apa. Nol. Nol, ya. Dapetlah, lho. Ini ngomongin kasus ya, kalau ngomongin kasus nggak dapat apa -apa, mbak.

**T:** Oh, oke.

**A:** Ya tadi yang kasih itu karena sebenarnya nggak sepakat, terus udah yaudah kamu tak kasih segini, ya. Itu kan diluar peraturan, diluar undang -undang. Tapi kalau bener -bener melakukan kesalahan, nggak ada apa -apa.

**T:** Oh, berarti itu kalau yang nggak dapat apa -apa itu bener -bener diluar bantuan serikat juga?

**A:** Ya, kalau memang melakukan kesalahan, serikat juga nggak bisa ngapa -ngapa tuh.

**T:** Oh, ya.

**A:** Um, um, kamu sudah melakukan kesalahan, kita ngapain belain orang salah, gitu.

**T:** oke, Kalau di PHK yang tadi, Pak, itu dapet pesangonnya seperti apa, Pak?

**A:** PHK yang mana?

**T:** Yang tadi yang seles.

**A:** Oh, yang sales. Um, jadinya kayaknya sih kemarin dianggap dia kesalahan ringan. Dapet satu kali PMTK.

**T:** PMTK itu?

**A:** Ya, peraturan Menteri Tenaga Kerja.

**T:** Oh.

**A:** Undang -undang. Satu kali undang -undang. Satu kali UUTK. Oke. Satu kali undang -undang. Jadi undang -undang ada nanti lihat aja. Karena setiap orang kan beda -beda. Masa kerja beda, ini beda, itu ada tabelnya. Oke. Tapi yang jelas satu kali UUTK. PMTK atau UUTK. Awalnya itu tadi yang, di awal tadi, ketika nggak sepakat, ya udah tak kasih. Nah itu kan nggak sesuai dengan undang -undang itu ya, cuma dikasih, tak kasih 4 kali gaji ya, nah misalnya cuma kayak gitu. Terus nego -nego -nego lagi, yaudah tak naikin, 50 juta ya, misalnya gitu, yaudah nggak, nggak sepakat. Nah kayaknya keputusan akhirnya itu 1 kali, UUTK itu tapi secara nominal aku juga nggak tahu.

**T:** Masih tentang PHK juga, tapi yang beda kasus yang tadi. Kecelakaan? Ya, kecelakaan. Nah,

**A:** Kecelakaan ini sebenarnya beda kasus ya. Jadi di PKB itu, sekarang PKB -nya kita ubah, Kak. Dulu PKB itu ada bilang begini. Kalau dia ditahan dipenjara lebih dari satu tahun, maka dia PHK, ya karena nggak bisa bekerja lebih dari satu tahun, dia PHK gitu. Di sana tidak disebutkan itu, di penjaranya karena apa, kriminal, kecelakaan, apa, kan nggak disebutkan di sana. Terus disitu juga dituliskan di PKP waktu itu, satu tahun itu di PHK, gitu ya. Nah, sekarang kita revisi sebenarnya, sudah ya. Karena kasus itu, karena kasus itu. Jadi, ketika ditahan, dapat di PHK. Jadi, tadinya kan di PHK langsung ya. Ini dapat di PHK, artinya dengan pasal yang diganti dengan dapat, itu berarti dapat itu bisa PHK, bisa enggak? Iya. Nah, dengan satu kata dapat, itu kita bisa... Lakukan investigasi dulu, kenapa dia di penjara, ya kenapa di penjara, tapi waktu kasus itu kan dia belum ada, ini peraturannya belum digantikan, maka pakai undang -undang, pakai PKB itu, maka dia harus keluar, PHK.

**T:** Itu kejadiannya di kapan, Pak?

**A:** Waktu tahun berapa ya? Sebelum covid. Oh, dia lumayan lama ya? Ya, mungkin 2018 atau 2017 mungkin ya. Jadi dia karyawan produksi. Nganter sodaranya gitu ya, di depan JIH, Ring Road. Depan Hartono mal ya, tuliskan apa namanya. Nah, di depan Pakuwon, sepertinya buru -buru karena dia akan masuk, dia masuk shift siang. Masuk shift siang, buru -buru, maka disitu ngebut. Tapi kan ini rain road, jalur cepat gitu ya. Iya, jalur cepat, dan, enggak ada zebra cross juga disitu. Jadi orang itu nyebrang. Bukan, enggak pakai kendaraan, dia nyebrang. Nyebrang di jalur cepat. Sebenarnya sih, ya, kalau dibilang salah, ya sebenarnya enggak salah juga ya. Karena, di jalur cepat. Pakai mobil dia yang nyebrang gak ada zebra cross juga gak ada gitu ya, akhirnya ketabrak meninggal, nah masalahnya itu meninggal gitu kan, masalahnya itu karena meninggal, hilang nyawa orang gitu, jadi tetep ada hukuman yang diterima, nah entah Kenapa gitu, di pengadilan dibutuhkan lebih dari satu tahun, nah sebenarnya beliau itu berkelakuan baik, orangnya baik, enggak ada masuk, enggak ada kasus, enggak ada masalah apa -apa, orangnya juga baik Di sana dia cepat juga keluar karena mendapat remisi kan, ya karena berkelakuan baik, di penjara, di cebongan ya penjara nya Di penjara cebongan dia jadi ngurusin masjidnya, itu apa namanya Lapas, gitu. Nah, dia malah dipercaya, jadi gak kayak tahanan katanya ya, diceritain sama pejaga lapasnya itu. Oh. Ya, itu kerjaan, disitu dikasih kerjaan kan, belanja apa itu dia yang disuruh. Jadi dia gak dipenjara. Belanja kesini, kesini, kesini, kesini, gitu. Tapi harus balik kesana. Iya, Belanja keluar, harus balik kesana.

**T:** Oh kayak kerja ya?

**A:** Iya, kayak biasa keluar -keluar juga, gitu. Bisa ketemu orang juga bisa, gitu. Oh. Tapi karena emang kasusnya kan sebenarnya dia enggak. Jadi penjara ya tau, sipir juga tau, dia tuh bukan orang jahat, hanya *apes* aja dia. Nah, masa yang dilalui itu mungkin gak sampai 1 tahun sebenarnya, tapi kan vonisnya 1 tahun lebih.

**T:** Yang yang dipakai yang vonisnya?

**A:** Ya kan resminya ada dokumennya. Iya. Ada dokumennya. Jadi kasusnya seperti itu. Oh. Nah, tapi sekarang kan karena PKB -nya sudah kita rubah tadi, jadi kalauantisipasi sekarang sampai sekarang sih enggak ada kasus seperti itu. Tapi kalau ada, nah kita bisa pakai pasal itu. Iya. Kita bicarakan dulu. Iya. Kita negosiasikan.

**T:** Berarti kalau kaya gitu, kasus kaya gitu dari serikat gimana Pak? Langsung ini apa, jadi enggak bisa bantu gitu Pak?

**A:** Ya, bantunya kita dari sisi uang yang diterima. Jadi kaya, kaya PHK yang diinginkan oleh perusahaan. Kan dua kali UTK. Jadi kayak dia juga, mungkin waktu itu umurnya dia mungkin sekitar hampir lima puluh mungkin ya. Jadi kalau dua kali UTK itu kalau dia kerja juga sampe pensiun mungkin ya gak jauh beda gitu. Jadi kan ya, ya gak apa -apa. Keluarganya juga menerima kan dia kerja lima

tahun lagi gitu, dengan sekarang dikasih uang PHK itu. Mungkin sudah hampir sama.

**T:** Memperjuangkan nominalnya itu ya?

**A:** Ya dari sisi aturan sudah jelas ya memang harus PHK gitu, tapi kalau tadi PHK yang kasusnya ini kan nggak dapet apa -apa, karena kesalahan gitu ya, nah kalau ini kan sebenarnya, ya PHK bukan karena kesalahan ya, karena memang ada hukuman yang diterima. Diterima di, dari luar gitu. Maka kita perjuangkan. Sebenarnya enggak, enggak ada aturannya sih, *mbak*. Kalau, kalau PHK karena itu terus dapet duang dua kali untuk UTK, itu kan enggak ada. Nah, tapi kita ngesurkan ke perusahaan, itu akhirnya dapet, gitu,] dua kali untuk UTK.

**T:** Dan perusahaan berarti langsung oke gitu, Pak, dengan itu?

**A:** Baik, oke. Karena memang lihat situasinya seperti itu, ya.

**T:** Oh, iya iya. Berarti enggak perlu perundingan -perundingan lagi ya, Pak, langsung aja?

**A:** Tapi mereka kalau nggak PHK juga takut. Karena peraturannya kan bilang begitu. Kalo ada audit, ada ini, lainnya ada orang yang divonis lebih dari 1 tahun kok gak di PHK, misalnya gitu. Kan kena juga dia. Jadi, solusinya ya seperti itu, tetep PHK. Tapi dapat uang pengganti atau uang PHK yang, uh, yang cukup lah.

**T:** Kalo kayak gitu berarti juga yang berperan buat perusahaan, um, buat tadi ngajuin nominal -nominal itu juga tetep dari PHK, Pak, berarti? Iya. Oh, tetep gantian -gantian dulu.

**A:** Kalau itu nggak terlalu lama sih prosesnya ya. Maksudnya proses untuk minta, seperti itu nggak terlalu lama. Karena manajemen dan kita harus udah sama -sama tau lah. Harusnya, ya, kemanusiaannya dimana lah. Gitu ya, jadi udah sama -sama tau.

**T:** Pake surat atau?

**A:** Resmi.

**T:** Langsung resmi?

**A:** enggak pake surat. Resmi email, resmi gitu. Jadi ada dokumen yang terdokumentasikan.

**T:** Oh, gitu -gitu.

**A:** Nggak cuma ngomong gitu ya..

**T:** Atau mungkin WA.

**A:** enggak, ada email resmi, ada surat resmi dari serikat gitu ke manajemen

**T:** Mungkin yang lagi yang ke, itu pak yang restrukturisasi yang ke Aqua itu, yang IT. Nah itu, proses mediasi dari serikat ke karyawan yang mau direstrukturisasi itu kira-kira berapa lama?

**A:** Lama itu, lama itu, sempat di -scoring itu karena. Lama itu, mungkin 8 -an bulan, ya 8 -1 tahun lah memang. 8 -1 tahun, karena kan cari tempatnya. Kan 6 orang itu ada yang nerima, ada yang enggak. Ada yang mau, ada yang enggak gitu ya. Yang, yang bener-bener pindah itu, enggak mau itu 1, 2, 3. Tiga.

**T:** Hmm, setengah-setengah.

**A:** Kan. Yang satu, minta PHK saja. Dikabulkan juga. Dikasih dua kali PMTK, kaya yang ini tadi. Ya lumayan lah duitnya ya. Yang tiga, minta dipekerjakan Kembali, dicariin tempat, gitu. Nah, kalau yang PHK, ya sudah ya. Waktu itu, aku udah minta ke PHK aja. Udah, PHK udah, beres, kasih duit. Yang mau, ya sudah, pindah. Ke Aqua, gitu. Yang tiga, nah ini. Yang tiga kan, um, prosesnya kan lama ini. Kalau nggak mau, ya sudah, diskusi dulu. Karena nggak ada tempatnya, gitu. Kan belum dapet tempat. Ya, kalau belum dapet tempat, ya nggak ada kerjaan, sudah, ya sudah, namanya kan dirumahkan, gitu ya, diskorsing. Diskorsing itu, ya, mungkin masih dapet gaji, sih. Masih dapet gaji, kayak yang tadi kan, diskorsing, masih dapet gaji. Tapi, belum dapet tempat. kerja. Maka dia masih bingung gitu ya. Nah, prosesnya itu sekitar 8 bulan. Nah, Serikat meminta perusahaan itu nego negonya sekitar 1 bulan, 2 bulanan. Oke, deal. Kita akan carikan tempat gitu. Tapi kan nggak semudah itu ya. Nyari tempatnya, oh belum ada sekarang lowangannya atau tempatnya belum ada. Nah, proses itu kira-kira sampai 8 bulan totalnya.

**T:** Berarti itu diawali dari serikat nerima laporan dulu, dari karyawan dulu?

**A:** Iya, iya, iya. Nerima laporan,

**T:** habis itu di serikat diprosesnya kayak gimana, Pak?

**A:** Ya, dibikin, ini, bikin kronologi dulu. Kronologinya seperti apa? Kayak tadi yang kasus marketing tadi itu kan, bikin kronologi dulu. Oh, aku dikasih... Tiba-tiba dikasih surat PHK, tapi aku nggak mau tanda tangan, dan lain sebagainya ya. Nah, kalau ini sama. Oh, ini kita dapat surat ini, itu, untuk pindah dari, uh, uh, Entity Sarjada ke Entity Awad, itu, surat. Nah, kronologinya itu di, di, kita bikin kronologinya. Kronologinya ini, ini, ini, ini, ini, oke. Kita pelajari, dong, dari serikat. Pelajari serikat, kemudian kita cocokkan dengan, uh, PKB. Berkata apa

gitu, nah di PKB ada, tentang relokasi, nah di PKB nyebutkan, apabila, relokasi itu boleh, boleh dilakukan, tapi apabila karyawan yang bersangkutan itu tidak menerima relokasi, tidak bersedia, maka perusahaan wajib memberikan pekerjaan di tempat semula, meskipun berbeda role pekerjaan, nah, kuat kan ini berarti, nah karena kuat, akhirnya kita maju Nah prosesnya seperti itu Biasanya. Bikin, bikin kronologi, kemudian kita bikin surat resmi ke manajemen berdasarkan PKB nomor ini sekian, sekian, sekian. Maka kita minta manajemen untuk memberikan tempat pekerjaan yang sesuai di lokasi kerja yang sama, entity yang sama. Nah, udah sampe kan ke manajemen? Manajemen. Kira -kira butuh waktu seminggu, dua minggulah baru bales. Oke, kita negosiasi dulu. Kita ketemu dulu, tripartit, gak tiba -tiba sih, tripartit ya, kan serikat ini mewakili pekerjaanya, berarti tripartit, nah, tripartit, oke kita tripartit ngobrol gitu, kira -kira ya butuh waktu sebulan lah, jadi total -total 2 bulan ya dari ini, itu deal, oke kita akan pekerjaan lagi, tapi belum ada tempat, jadi sementara diskorsing dulu ya,

**T:** Pak, diskorsing itu berarti bener -bener nggak ke kantor ya Pak?

**A:** Nggak ke kantor.

**T:** Nunggu sampai ada lowongan lagi?

**A:** um. Sekitar ya, berarti 6 bulan berarti ya, kira -kira ya. Iya, mungkin. 6 bulan sejak itu.

**T:** Kalau dari segi gajinya tetap masuk juga ya Pak?

**A:** Tetap, tetap digaji.

**T:** Kalau di situ kendalanya apa, Pak, dalam mediasi entah ke karyawan atau ke mungkin perusahaan?

**A:** Ya, di awal perusahaan pengennya, ya, kalau kendala sih sebenarnya ya nggak ada, karena jelas ya, undang -undangnya tadi jelas, PKB -nya menyimpulkan jelas seperti itu. Ya kendalanya ya manajemen sebenarnya gak pengen memperkerjakan lagi juga gitu, karena kan, uh, secara struktur organisasi udah, udah jadi nih, nah sekarang ada orang, kelebihan orang nih gitu, kan maunya PHK, tapi kan ini si, si PKB -nya bilang kalau dia gak mau ya harus diperkerjakan lagi, opsi kedua PHK yang diinginkan oleh perusahaan. PHK yang diinginkan oleh perusahaan kan dua kali PMTK tadi ngasih penawarannya. Nah ada satu orang yang mau kan tadi? Nah yang tiga ini tetap nggak mau kan? Kalau nggak mau berarti masuk ke pasal yang harus diperkerjakan lagi. Nah nego -nego itu yang, bukan kendala sebenarnya ya. Namanya proses negosiasi itu kan ya seperti itu ya. Nah kalau itu, saya sih nggak nyebut kendala karena itu bagian dari negosiasi. Jadi kalau kendalanya waktu yang mencukupi itu nggak ada. Kurang -kurangnya jadilah.

**T:** Berapa kali, Pak? Buat ketemu, buat negosiasinya?

**A:** Mungkin... 4 kali...

**T:** Itu berarti yang 3 orang tadi juga ikut terus ya, Pak?

**A:** Ikut. Ya, enggak. Yang 2 pertama itu hanya serikat sama manajemen saja. Oh, gimana kamu ini, ini, ini. Oh, enggak bisa. Ya, kita mewakili, ya. Yang ketiga keempat... sama karyawan yang bersangkutan. Karena kan itu keputusan kan? Iya, benar. Karena keputusan.

**T:** Oke.

**A:** Nah, berarti kan ini cukup selesai di Bipartit. Nah, nggak sampai ke Dinas.

**T:** Terus, tadi kan ada yang mau dipindah ya Pak?

**A:** Oh, sorry, sorry. Tapi yang itu sempat kita lapor ke IUF dulu.

**T:** Oh, oke

**A:** Ya, paralel nih, itu kita lapor ke IUF. Karena kan kita bikin, harus, harus ada backupnya ya kan? Um, um. Nah, backup kita ya. Backup kita kan IUF. Iya, iya. IUF juga mungkin nge -push ke manajemen di pusat sana, di Prancis. Mungkin dari Prancis sana sudah kasih tau ke manajemen lokal, yaudah ini diselesaikanlah. Jadi, nggak ada masalah yang berarti.

**T:** Kalau, ee, kalau pemimpinnya IUF itu dari mana pak?

**A:** Maksudnya dari mana apanya? Orangnya atau?

**T:** Kalau kantor perusahaannya di

**A:** Swiss. Kalau orangnya bisa ganti -ganti.

**T:** Dari perusahaan apa pak?

**A:** Eee, enggak, enggak, enggak perusahaan.

**T:** Oh, enggak perusahaan?

**A:** Oh, emang ada sendiri kayaknya? Iya, dia kan di bawah ILO kan? Nah, dia di bawah ILO. Terus dia berafiliasi ke ILO. Dia adalah organisasi independent tentang

serikat memang, serikat pekerja independen dunia, sedunia gitu. Tapi khusus perusahaan makanan dan minuman, makanya IUF. IUF itu apa sih singkatannya ya, International Union of Food. Ya, khusus makanan dan minuman.

**T:** Ya, Tadi kok gak salah ada ya satu yang dia setuju ya Pak mau dipindah itu?

**A:** Ada, sekarang masih.

**T:** Masih di Aqua? Iya, sekarang di Aqua. Dari sini kan, dari Jogja kan? Dari Jogja. Nah itu dia kan pindah ke luar kota, nah apakah dia dapet tunjangan kayak tunjangan misalnya perpindahannya dia, atau mungkin kan di Jakarta juga biaya hidupnya mahal ya Pak? Nah itu apakah ada tunjangan kemahalan juga?

**A:** Tentunya ada ya, tapi kan sudah ikut aturannya Aqua.

**T:** Oh, oke, oke. Ya,

**A:** karena sudah mengikuti aturannya Aqua. Tentunya ada. Di tempat kita, kalau sama -sama entitinya selalu ada, gitu, ada. Ya, setau saya, gitu. Tapi kalau yang ini beda entiti kan, ya, ke sana kita nggak tau.

**T:** Pasti ada ya?

**A:** Pasti ada. Karena kan sama -sama, kita kan satu grup, ya. Mestinya perusahaan aturannya itu nggak jauh beda. Aturannya nggak jauh beda. Ada. Jangan kemahalan. Kalau di sana dia langsung pindah ke sana, berarti... Berarti ada tunjangan perumahan, ada tunjangan untuk mudik, itu selama, lupa saya, setahun apa ya, kalau udah lebih dari setahun dianggap udah netap, gitu, kalau udah netap berarti biaya mudiknya udah gak ada, perumahannya udah gak ada, gitu ya,

**T:** Kayak rumah dinas gitu?

**A:** Bentuknya mungkin subsidi. Buat kontrak, misalnya gitu kan. Nah itu dikasih duit. Jumlahnya saya nggak, nggak tau ya kalau misalnya ya. Tapi ada.

**T:** Berarti itu udah ditetapkan kok dari segi nominal, udah ditetapkan dari manajemen gitu ya Pak?

**A:** iya, iya. Ada. Misalnya batas maksimal 6 juta setahun. Eh, 6 juta per bulan gitu. Untuk kontrak rumah, misalnya ya. 6 juta per bulan. Ya sudah. Cari kontrakan rumah atau mau kredit rumah, ya terserah, gitu. Tapi maksimal 6 juta per bulan.

**T:** Oh okeoke. Untuk selanjutnya, pindah topik ke yang tadi, Pak, baglifter.

**A:** Baglifter, kenapa?

**T:** Itu, kira -kira, itu ada berapa laporan yang Serikat terima, sampai akhirnya Serikat mempertimbangkan buat kita ngajuin aja nih baglifter ini ke manajemen, gitu, Pak.

**A:** Awalnya bukan baglifter ya. Baglifter itu adalah solusinya. Awalnya kan dari temen -temen yang mengeluh beban pekerjaannya. Belum pekerjaannya berat. Yang ngangkat berapa kemarin? Yang bilang 10 ton apa berapa dia? Ya,

**T:** 25 kilo sekali ngangkat..

**A:** Dalam satu hari harus 80 ton. 20 orang yang di situ berapa. Satu orang berarti kira -kira 10 ton per hari gitu misalnya. Nah itu kan laporan udah banyak kan. Oh, oke. Ya, hampir, hampir semua orang yang ada di situ merasakan itu, gitu kan. Ya, berarti ini... Berapa orang,

**T:** Pak, berarti?

**A:** Ya, itu banyak, tuh. Ya, itu satu departemen itu ada... Satu shift itu dia ada delapan kali empat. tiga puluh dua.

**A:** Tiga dua. Ya, sekitar, sekitar segitu orang. Memang gak semuanya melaporkan gitu ya. Yang melaporkan kan gini, Serikat itu kan punya perwakilan departemen nih, DPA ya, kalau secara umum namanya DPA, kalau di tempat kita namanya kombak, komisariss bagian ya. Nah dia kan ada komisariss dibagiannya juga. Nah kan mereka laporan ke komisariss dibagian ini kan, nah dikumpulin gitu, laporan - laporannya dikumpulin gitu, wah berat ini dan sebagainya. Ketika ada pertemuan dengan PH, dilaporkan dong.

**T:** Iya, betul.

**A:** Atau ada kasus apa di, apa, wilayah kerjamu. Oh ini, ini, ini. Yaudah. Oke. Ditulis ini, laporannya siapa aja. Ini, ini, ini. Nah. Itulah fungsinya punya kombak, gitu kan. Iya, betul. Nah, dari situ, bener nggak ini? Ini, PH, itu tuh melakukan investigasi ke lapangan. Bener nggak ini, laporannya seperti ini? Sebelum kita lapor ke manajemen, ya. Kita lapor ke lapangan. Iya, sama. Bener memang seperti itu. Kondisinya seperti itu. Ya sudah, kita laporan ke manajer, itu kira -kira ya mungkin kalau um, waktunya bisa sampai, mungkin ya, sebelum laporan itu setengah tahun ya, udah mungkin ya kan, bekerja selama itu kan, jadi kita kan juga perlu, perlu Validasi, bener gak toh? Memang berat seperti itu. Ya, kira -kira ya. Kira -kira kalau dihitung waktu, ya mungkin 6 bulan setelah. Sejak laporan pertama, kan? Laporan pertama, laporan kedua, laporan ketiga. Nah, laporan ini 6 bulan, kita lapor. Tapi kita gak membatasi waktu sebenarnya, ya. Ya, betul. Sudah waktunya aja yang kita harus lapor. Ya, karena udah makin banyak yang mengeluh gitu ya. Dan memang

banyak yang sakit punggung, gitu kan, di sana. Ya, walaupun sudah pakai, apa namanya itu? Back support, kan?

**T:** Iya, back support.

**A:** Sudah pakai back support. Tapi back support itu memang diambil, apa, kalau di, uh, apa namanya, uh, aturannya itu mengangkat lebih dari, kalau itu berapa sih, 10, 20, 15 kilo harus pakai back support. Ya, dia sudah, tapi kan ini kan pekerjaan yang repetitif ya, berlangsung terus gitu ya, lama-lama ya back support enggak cukup. Iya, betul, betul, betul.

**T:** Kalau dari serikat sendiri apakah? Juga, ini Pak, kayak, ikut dalam penanganan mereka yang kena sakit punggung atau mereka ngurusin sendiri, gitu.

**A:** Kan kita ada asuransi, ya?

**T:** Iya.

**A:** Kalau ada masalah di asuransi, kemudian penanganannya ada masalah, ya kita bantu. Tapi selama, ya sudah, memang ada asuransi, ada bagian yang ngurusin itu dan itu lancar-lancar saja ya, enggak, ya enggak. Masalahnya, ketika ada yang kena, um, sakit punggung, apa namanya, low back pain ya, yang low back pain itu, kemudian dia enggak bisa kerja.

**T:** Oh, oh.

**A:** Akhirnya jadi, um, medical unfit. Dia enggak dinyatakan fit untuk bekerja lagi. Nah, itu. Jadi kita dampingin lagi, ini impact dari yang itu ya, ini kasus yang berbeda lagi berarti ya. Nah, nanti jadi kita dampingin dia, selama nggak bisa bekerja, itu kalau di tempat kita itu, sudah kita dinyatakan dia itu medical unfit. Sejak itu, setiap 4 bulan dia berkurang gajinya 25%, gak kerja kan dia, jadi dia berubah, tapi dia berubah gitu ya. 4 bulan pertama full 100%, 4 bulan kedua 75%, 4 bulan ketiga 50%, 4 bulan keempat itu 25%. Setelah itu kalau dia memang enggak bisa sembuh, kan udah setahun nih berarti, ya berarti harus di PHK dengan Medical Unfit. Medical Unfit dapetnya lebih banyak dari PHK yang tadi itu, 3 kali UUTK. *Gede* ini *gede*, 3 kali UUTK. Nah, tapi gak mau orang sakit ya. Karena dia udah diketok PHK karena medical unfit, maka kan fasilitas asuransi dan lain sebagainya hilang semua. Maka harus berubah sendiri kan. Nah, 3 kali UTK ini pun sebenarnya menurutku ya, kalau bisa dihindari lah. Kalau bisa ya sembuh. Jangan sakit, dapat duit banyak tapi sakit. Nanti uangnya juga habis juga. Nah, itu kita dampingi. Balik lagi ke yang back support tadi. Itu kan impact dari yang itu kan, karena memang ada laporan-laporan-laporan yang memang sampai orang itu sakit kunggung itu dan nggak bisa bekerja, maka kita, wah ini sudah urgent untuk harus disampaikan.

**T:** oke, oke. Tapi yang tadi benar -benar sakit sampai nggak bisa bekerja tuh apakah sekarang masih bekerja, Pak?

**A:** Enggak, akhirnya memang dapat tiga kali tadi.

**T:** Itu udah sampai parah banget ya?

**A:** Iya, iya. Tapi kan gini, dari perusahaan, dari manajemen, dari dokter perusahaan kan juga gak bisa memastikan, gak mau memastikan apakah itu karena pekerjaan mengangkat terlalu berat, jangan - jangan di luar juga dia ada masalah yang lain, karena kalau dibilang Karena sakit kerja, kok yang lain juga ada yang enggak, ada yang iya, kan, gitu -gitu. Nah, jadi, itu enggak masuk dalam keadaan kondisi sakit akibat kerja, jadinya, ya. Karena kan, yang lain enggak, gitu. Yang lain enggak. Lebih banyak yang enggak, tah, daripada yang iya, enggak -enggak. Ya oke lah, gitu, enggak kita masukkan jadi sakit akibat kerja. Cuma kita jadi perhatian kita saja, nyatanya ada orang yang sakit itu di posisi itu.

**T:** Hal itu juga sampai ke afiliasi juga, ya di IUF, nah itu berarti langsung juga ya, dari pimpinannya sana langsung kasih tau ke yang Danone langsung.

**A:** Iya, nah itu kan yang kemarin salah paham itu kan, jadi kita laporan ke sini, sudah dibelikan baglifter itu, tapi baglifter kan belum bisa bekerja dengan normal, baik, targetnya nggak sama sesuai dengan ini dan lain sebagainya, kendalanya masih ada gitu. Kita laporan lagi kan ke IUF sana, IUF sana, IUF sana, ini kok dalam pandangan sana, satu kasus kok gak *rampung -rampung* kan, jadi itu kan, maka IUF melaporkan langsung ke Danone Perancis, nah Danone Perancis marah kan, marahin orang lokal sini, manajemen lokal, manajemen lokal marah sama serikat, *Iho* kamu laporan lagi laporan lagi, jadi perhatian sih disana, tapi gak apa - apa, memang harus begitu gitu, biar supaya cepat selesai permasalahan ini. Ya, gitu. Kita, ya, realnya bahwa kita sampaikan, sampai sekarang, oke, memang sudah beli nih, uh, baglifter. Tetapi, secara pekerjaan, jadi, nggak sama. Sesuai dengan target yang diinginkan, nggak sama, gitu. Maka, kemarin kita laporan lagi kesana. Nah, ya, kalau manajemen lokal maunya, yo, yo, kamu ngomong dulu sama kita yang di sini, ya.

**A:** Oh, iya, iya. Ya, ya, oke lah, itu nggak masalah.

**T:** Berarti sampai sekarang masih belum selesai itu?

**A:** Udah, tahun kemarennya, tahun kemarin, 2023 akhir mungkin ya. Oh,

**T:** berarti akhirnya?.

**A:** Eh, sorry, sorry 2023 akhir. Iya, 2023 akhir.

**T:** Berarti alat -alatnya semua udah?

**A:** Udah, ya ditambahin lah. Udah ditambahin. Udah ditambah lagi. Mungkin waktu itu, mungkin beli satu atau mau nyoba dulu, atau gimana, gitu. Tapi kan kita butuhnya urgent, biar... Teman -teman ini nggak semakin tambah sakit dong.

**T:** Iya, betul -betul, Pak. Kasusnya lumayan panjang juga ya pak, harus beberapa kali

**A:** Oh, panjang itu, lama itu. Beberapa kali. Wah, itu menyelesaikannya mungkin lebih dari setahun kali yang itu. Dari pertama kali kita laporkan, ada laporan masa itu, sampai dengan bisa jalan benar sesuai dengan kapasitasnya itu, mungkin setahun lagi. Itu mungkin mulanya 2021 deh laporan awal -awal, selesainya 2023 akhir. Oh iya, berarti

**T:** lama ya Pak. Berarti waktu itu dari Serikat lapor waktu di forum gitu ya Pak, forum di IUF -nya.

**A:** Oh yang di IUF -nya? Iya, iya. Enggak, awalnya kita kan bisa korespondensi kan, pakai email dan sebagainya. Terus, kesempatan datang ke sana kan di CIC, saya cerita ya. Setahun sekali kita ke sana. Nah, pas di CIC, kita sampaikan lagi kan. Nah, itulah di laporan kedua. Laporan kedua pas di CIC itu, pas Swiss, gitu.

**T:** Saya kira pas pertemuan langsung baru dikasih tau gitu. Kelamaan, kan pertemuannya kita setahun sekali. Kalau yang di, berarti tadi yang melaporkan, yang nge -email gitu, berarti termasuk Bapak juga? I

**A:** iya, iya.

**T:** Kalau yang di sana berarti yang wakil dari Serikat, Pak?

**A:** Iya, kemarin berangkat Ketua Serikatnya. Sebelum Pak Muryatna. Kan 2023, kan Pak Muryana 2024.

**T:** Oh, oke, oke. Berarti Pak Antoni?

**A:** Pak Antoni. Kebetulan pas Pak Antoni, ah, saya juga. Sekjennya, pas ini sekjen aku ini. Jadi saya, ya.

**T:** Itu lama nggak, Pak, dapet, apa namanya, dapet balesannya dari IUF? Kalo kayak gitu.

**A:** Yang email atau yang dateng langsung?

**T:** email

**A:** Enggak, cepet. Paling seminggu nggak sampe. Responsif itu.

**T:** Khusus harassment itu pak, yang itu ada beberapa, ada beberapa yang menyebutkan, ada Pak Agus juga sebutin tentang harassment ini. Nah itu, kira-kira prosesnya, mediasinya gimana antara korban dan juga pelaku dari pihak serikat supaya bisa damai?

**A:** Um, ada yang nggak damai, ada yang sampe PHK.

**T:** Oh gitu?

**A:** Ada yang sampe PHK ini. Jadi beberapa kasus kan ya. Seberapa berat harasmenya, gitu ya. Terus ada etiket baik dari korban dan pelaku, dan sebagainya, ya. Nah, saya sebutkan yang sampai PHK, itu keduanya, itu tidak, sebenarnya tidak, tidak mau berdamai, gitu. Pelaku dan korban mungkin, kita backgroundnya nggak tau ya. Apakah dendam dan lain sebagainya kita nggak tau, ya. Kebetulan pas saat itu, mungkin ini sudah saling berselisih ini ya, tapi kan kalau di luar kita nggak tahu ya, nah pas kejadian itu yang apes mungkin yang kok di dalam perusahaan, melakukannya dalam perusahaan. Ada record -nya, kan di CCTV dimana -mana ada, ya, jadi mungkin pinter yang jadi korban itu malah jadi pinter apa enggak ya, saya nggak tahu ya, tapi seperti itulah kondisinya. Akhirnya, yang jadi, yang melakukan di dalam perusahaan ini kan hanya jadi pelaku kan? Nah, yang satu jadi korban. Korban melapor. Ya, korban melapor. Awalnya melapor ke Serikat dulu. Aku diperlakukan gini, gini, gini, gini, gini, oleh si... Nah, ya wes kamu selesaikan dululah gitu, apa di, uh, *omongke* baik -baik, nggak bisa, nggak terima saya gitu, yaudah kita damaikan, coba kita damaikan, ini belum ke manajemen lho ya, kita damaikan, nggak mau, nggak mau, saya korban ini, nah, saya mau lapor ke danon mendengar, jadi di kita ada Ada satu platform kayak aplikasi lah gitu ya, namanya Danon Mendengar. Danon Mendengar itu apapun laporannya, apapun keluhannya itu silahkan dimasukkan ke situ. Nah, dia masukkan ke situ. Nah, harassment kan? Iya. Danon Mendengar, dia dari manajemen kan diketahui, oh ini harassment, ini PHK, gitu kan? Hmm. Oh ini PHK, sudah. Nah, dipanggilah sama manajemen, panggilah sama manajemen, uh, diberikan. Kayak, itu, kayak, kayak sini, kayak yang kasus, yang marketing. Nah, diberi, uh, uh, surat PHK. Nah, yang pelakunya jadi laporan ke kita, dong. Laporan ke kita. Oh, yawes yo kita bipartit tadi. Akhirnya bipartit. Bipartit dengan manajemen sama kita, Serikat. Yang bersangkutan belum semua, korban sama pelaku, enggak, ya kita Serikat sama manajemen saja Sudah, mintanya kita, pokoknya didamaikan saja Pokoknya, ini cuma mungkin antar pribadi saja Tapi kalau sudah harassment bagi manajemen Ini sudah harassment ini, di lingkungan kantor, enggak bisa ditolerir. Akhirnya, perusahaan enggak mau Uh, ini, kita, ya sudah Pasal -pasalnya jelas memang harassment. Buktinya ada sih, CCTV ada. Untuk PHK -nya kita nggak bisa bela. Nah, kembali lagi yang bisa kita bela adalah mungkin, uh, pesangon. Mungkin pesangon kita bisa bela. Pesangonnya ya tadi, kalau ada kesalahan, ada harassment, harusnya nol. Iya, betul. Perusahaan kan mulai dari nol.

Maka mulai dari nol. Ya, *mesake* lah, gitu. Ya oke lah, ini memang melakukan kesalahan. Melakukan ini. Di peraturan nol, gitu. Tapi lihat punya anak. Kecil punya ini punya ini punya ini tanggungannya ini ini ini ini ini ini. Secara kemanusiaannya gimana?

**T:** Oke.

**A:** Ya, kita ambil sisi itunya itu ya. Oke ya akhirnya dapet angka. Dapet angka, angkanya yang bersangkutan belum mau.

**T:** Oke.

**A:** Enggak mau, ini enggak mau segini aku enggak cukup ya. Aku tanggung segini aja enggak cukup ini bayar utang kalau enggak cukup gitu. Katakanlah seperti itu. Akhirnya kita nego -nego -nego -nego lagi. Perusahaan mau membuka pintu, sebenarnya ya perusahaan juga kita kasih dari sisi, perusahaan kan bukan robot ya, orang lah, jadi punya rasa kemanusiaannya. Dia punya tanggungan, punya anak harus sekolah, harus ini, kemudian kalau dengan umur segitu cari kerjaan lagi juga. Mungkin sulit gitu, terus, uh, apa yang harus kita lakukan supaya perusahaan ngasih, ya perusahaan ngasih solusi, ya sudah gini, saya mau ngasih uang lebih gitu, tapi dia harus, kan tadinya nggak, nggak merasa bersalah dia kan, dia harus bikin surat permohonan maaf kepada korban dan kepada manajemen, tapi tak kasih duitnya lebih, ya sudah kita *reh-reh* lah, Nek Basa Jawa nih ya, iya. Ya wis lah kamu bikin aja surat. Meskipun di hatimu, aku ya gak tau, tapi kamu bikin surat aja. Udah, akhirnya mau. Ya sudah, bikin surat resmi, minta maaf. Hatinya siapa orang, gak tau ya orang. Siapa pun gak tau. Kasih surat dah, kasih duit.

**T:** Udah?

**A:** Udah tapi PHK. Itu prosesnya cepat sih. Mungkin 2 bulan.

**T:** Tapi kalau antara dari Serikat waktu pas bipartite sama si korban dan pelaku itu berkali -kali, Pak, berarti?

**A:** Berkali -kali. Ya mungkin 3 -4 kali. Dan nggak mau akur. Memang nggak mau. Mungkin ada dendam pribadi di luar. Nggak tahu.

**T:** mereka di satu bidang yang sama pak, pekerjaannya?

**A:** Sama, sama, satu departemen.

**T:** Oh, oke

**A:** Ya, itu kasus yang sampai PHK ya. Ada yang nggak sampai PHK, juga ada ini. Sama, um, cowok sama cewek, pelakunya cowok, korbannya cewek., harassment.

Harassment dengan, um, fisik, dan verbal. Tapi enggak, saya enggak melihat, maksudnya bukan, uh, seksual ya, bukan, bukan pelecehan seksual, tapi memang harasmennya. Harasmen itu mau, apa ya, kayak membully lah gitu. Kayak membully. Nggak tahu apa cintanya ditolak, nggak tahu ya. Pokoknya itu urusan pribadi yang jelas ini harasmennya ada. Nah, itu ter -ter -ter -captured di CCTV juga. Pas ada fisiknya itu tadi ya, ada bingungnya tadi itu juga ke captured, CCTV juga. Nah, cuma, ketika dilaporkan, itu, itu yang pelakunya menyesal. Tadi kan enggak.

**T:** Iya, tadi enggak,

**A:** Ini menyesal, gitu. Minta maaf, menyesal, ini saya *khilaf* dan lain sebagainya, ini, ini, ini, oke. Dapet SP, tapi masih kerja, sampe sekarang. Gitu, gitu. Yang lain juga mirip seperti itu, ada beberapa lagi yang mirip seperti itu.] Oke, oh saya nggak tau, ternyata yang lain itu *gojek*, gitu ya. *Gojek*, temennya sakit. Yang sakit itu sakit apa ya? Sakit kaki lah, gitu. Kayak... Sakit kaki kan jalannya gak normal gitu ya, jalannya gak normal. Nah, temennya ini dikiranya, dikiranya bergurau. Sih, yang sakit ini, gitu. Malah ditendang pas yang sakit. Wah, *gojek*, ngomong -ngomong ini ngopo, gitu. Nah, kan gak terima. Orang sakit beneran. Iya, di gituin kan wah rasanya, gitu ya. Itu lapor, gitu. Lapor, harassment. Ada, CCTV -nya juga ada. Kena CCTV -nya, betul ditendang, gitu. Dan sebagainya, gitu. Nah, cuma kan ini *gojek* itu konteksnya, ya. Konteknya *gojek* yang ini baru sakit, kan sensi. Nah, adu mulut dan sebagainya kan, rame. Nah, tapi kan ini dalam tanda kutip bukan niat yang jahat. Jadinya ya ini SP aja. Eh, malah mungkin nggak SP yang itu, peringatan. Peringatan aja belum sama SP. Tapi ya, ya sudah didamaikan. Itu kan harassment beberapa kasusnya.

**T:** Itu Serikat juga bantu mendamaikan itu, Pak?

**A:** Iya, iya. Kalau yang terakhir ini tadi, yang kayak *gojek* tadi, nggak sampai ke Danon mendengar.

**T:** Oh, oke.

**A:** Nggak sampai ke, ya sampai ke HR, tapi nggak sampai ke manajemen bener - bener ngambil tindakan, gitu ya. Sudahlah di damaikan saja, *rampung*. Kalau yang cowok -cewek lagi sampai ke manajemen tapi jatuhnya SP jadinya, kalau yang ini nggak, jadi ada tiga kasus tadi yang saya bilang, ringan, sedang, berat yang saya bilang, ada semua, contoh -contohnya seperti itu.

**T:** Kalau yang sedang tadi, SP menengahnya gimana Pak?

**A:** Serikat?

**T:** Ya

**A:** Ya, itu jadi ini ya, menengahnya, ini menyesal, tapi karena kita tuh di PKB itu sebenarnya Ini termasuk pelanggaran cukup berat, benar -benar. Ya, kalau tidak sama -sama nggak ada yang menyesal, nggak ini. Iya. Nah, kita menengahnya, si korban ini mau nggak menerima maafnya, si permintaan maafnya si pelaku. Kalau nggak mau, ini lanjut ini, gitu. Ternyata, ya sudah, mau kita memaafkan ya, sama manusia lah, gitu ya. Iya. Bekerja -bekerja sini, cari makan. Nek dia sampai di PHK, si korbannya juga nggak, nggak tega juga. Oh. Iya, temennya juga. Iya, temennya juga. Ketika, asal kamu, uh, bener ya, enggak mengulangi atau enggak melakukan hal yang sama. Yaudah, kita mediasi itu, perlakuannya dari Serikat. Itu kita mediasi, bener -bener sampai seperti itu. Kita, kalau manajemen tadinya, ya sudah, kamu mau PHK, PHK, gitu kan. Tapi, gimana kita mempertahankan supaya, uh, sebisa mungkin itu enggak PHK. Dan korban juga enggak merasa dirugikan. Kita harus setengah -tengah nih. Kita tanyain dulu dari sisi korban dulu. Korbannya Bia, kalau dia minta maaf, menerima enggak? Nah, dia dia juga menerima. Karena mungkin cewek punya anak juga, punya ini. Kalau orang ketemannya PHK enggak, mungkin enggak. Tapi ya itu tadi bikin perjanjian, enggak akan lakukan. Akhirnya damai. Sudah peran serikat disitu. Kalau, manajemen sih PHK

**T:** Kalau dari pihak serikat sendiri pak, itu cara cari taunya, kalau misalnya ini kasusnya bener -bener ada, atau mungkin ada tim investigasi, investigator

**A:** Enggak, kalau nggak lapor kita enggak ada. Lapor itu bisa jadi yang bersangkutan, bisa jadi saksi atau teman yang mengetahui, bisa jadi dari kombaknya tadi, kan banyak ini ya. Ada satu laporan dari mereka, itu kita tindak lanjuti. Ya mungkin kita tanyakan. Kalau ditanyakan, misalnya tadi korbannya ya, kita tanya, oh enggak, aku enggak mau melaporkan, ya sudah berhenti, karena dia juga enggak mau melaporkan. Tapi yang ini kan mau gitu ya, oh enggak mau melaporkan Pak, aku melaporkan ini, ya kita tindak lanjuti. Ya ada juga yang memang tidak mau melaporkan juga ada, ya itu kan haknya ya. Ya, kita tindak lanjuti. Kita nggak bisa maksa, cuma harus lapor, itu kan jahat juga ya, iya, iya.

**T:** Berarti kalo pas dalam, um, mediasi tadi antara, uh, Serikat, pelaku sama korban, apakah ada saksi juga Pak yang disitu?

**A:** Kan, ya, ketika dibutuhkan, investigasi, perlu kasih, kita panggil. Kemarin juga ada. Saksi, yang di CCTV, wah di sebelah -sebelahnya ini ada saksi -saksi yang dipanggil, ya saksi -saksi dipanggil.

**T:** Nah sekarang yang ASR, Pak

**A:** ASR, gimana?

**T:** Aku mau tanya tentang siapa aja yang ikut diskusi sama manajemen gitu, Pak?

**A :** Oh, kalau ASR itu PH

**T:** PH, PH aja?

**A:** Biasanya PH aja.

**T:** Kalau kasus berarti selain PH juga bisa ya, Pak?

**A:** Maksudnya?

**T:** Kalau kasus kayak... yang nanti misalnya melibatkan kombak gitu, berarti itu dia juga bisa ikut pas mediasi sama pelaku dan korban?

**A:** Bisa, kadang - kadang ya kalau ada kasus di area tertentu, kombaknya tertentu itu yang kita libatkan. Karena kan dia pasti apal ya, temannya seperti apa, kondisi kerjanya seperti apa, itu kita libatkan. Tadi juga, yang back support itu ya kombaknya disitu kita libatkan jadi tim perunding lah gitu ya, kalau perunding dengan manajer, kita libatkan jadi tim perunding. Contohnya yang marketing tadi itu, Mas Azwan tadi bilang saya, sebenarnya kan yang nangani saya sama Pak Ketua nih, tapi Mas Azwan kan itu orangnya, pengurus kita ya, mewakili manajer, marketing sama sales, ya itu, seperti itu.

**T:** ASR, kembali lagi, itu diskusinya gimana sama manajemen, berapa kali gitu, terus mungkin kendala -kendalanya Tahun ini

**A:** cepat, tahun ini, tahun ini dua kali, tahun -tahun sebelumnya cukup lama Sampai lapor ke Disnaker. Karena nggak sepakat. Prosesnya itu, kira -kira bulan Januari biasanya. Januari. kenaikan gaji itu di bulan Februari. Karena nunggu, nunggu laporan keuangan selesai. Jadi kita bisa tahu kondisi keuangannya perusahaan seperti apa, pemerintah menetapkan inflasi berapa. Jadi kan nanti di Januari. Berarti kita mulai perundingannya di Januari. Di 2 tahun yang lalu, 2 tahun yang lalu, itu perundingan bisa sampai 4 -5 kali. Itu gak ketemu. Lapor ke Disnaker. Akhirnya selesai -selesai itu di bulan Juli, ya. Kayak, uh, Juni -Juli, kan. Juni -Juli baru selesai. Prosesnya, ya, perundingan 4 kali lagi. Nggak, nggak, nggak sepakat. Kalau yang ASR ini, biasanya yang melaporkan ke Disnaker itu perusahaan, bukan kita. Nah, perusahaan. Prosesnya sama dengan melaporkan kasus.

**T:** Iya.

**A:** Prosesnya sama dengan melaporkan kasus. Bikin kronologi, ada notulensinya, rapatnya -rapatnya, perundingannya. Terus dipartit dulu, terus nanti teripartit di sana, prosesnya sama seperti itu. Berarti dari bulan kira -kira Februari, Maret, itu... Laporan ke Disnaker Juni, Maret, Maret, April, May, Juni. April, May, Juni. Tiga bulan di Disnaker prosesnya biasanya selesai. Selesaiannya itu keluar anjuran nggak sampai ke PHI, jadi keluar anjuran sudah kita terima.

**T:** Oh. Udah, Juni

**A:** biasanya.

**T:** Berarti kalau, itu yang mewakili di Disnaker siapa Pak biasanya yang datang untuk ikut?

**A:** PH, tapi gantian. Karena kan PH kan ada 9 orang ya?

**T:** Iya, betul. Tapi kalo kayak gitu, misalnya Disnaker yang kota Jogja sini, Pak, Mungkin kan nggak misalnya kayak Pak Khoirul gitu yang mewakilkan?

**A:** Iya.

**T:** Oh, bisa Pak?

**A:** Bisa. Kan entity, per entity. Per entity. Itu Mas Azwan setiap, dia malah justru, Azwan itu yang Jakarta, yang marketing lah itu. Kalau ASR, dia yang pokok. Harus ada malah. Karena Mas Azwan itu dia ngerti keuangan. Dia orang finance -nya, marketing gitu. Dia ngerti keuangan. Jadi dia pokok, harus ada. Jadi setiap dipanggil Disnaker, dia harus ada.

**T:** Berarti yang kesana berapa, Pak?

**A:** Dari SP? 3, 4 orang

**T:** Berarti sebelum maju ke, sebelum perundingan sama perusahaan, berarti sebelumnya dari SP udah ngumpul -ngumpul dulu ya Pak? Iya,

**A:** iya. Jadi, oh besok ada undangan dari Disnaker nih ke perusahaan, oh maksudnya yang sama... Yang

**T:** sebelum, uh, diskusi gitu, sebelum perundingan yang di Januari itu.

**A:** Oh iya, iya. Kita sudah diskusi dulu, kita sudah perkiraan. Perkiraan, inflasi kan, uh, forecast inflasi kan kita udah tau ya, perkiraan, inflasinya berapa sih, kan pemerintah udah tau, perkiraannya segini, keuangannya gimana Mas Azwan sampai Desember, oh keuangan kita segini, keuntungan perusahaan segini dan segini, ya, kita sudah bisa merumuskan sendiri, makanya kita punya angka kan, nah manajemen kan pasti ya ngasihnya yang rendah dong, nah kita ngasihnya kan ya sesuai angka ini atau mungkin dilebihin dikit, ya jadi ada negosiasi, nah negosiasinya itu yang biasanya jarang ketemu, Tapi tahun ini ketemu. Yang paling cepet. Oh, cepet. Cepat dua kali pertemuan tadi. Dua kali pertemuan saja. Dua kali pertemuan pun itu, dua hari berturut -turut.

**T:** Oh, gitu. Berarti kalau kayak gitu, yang mewakilkan juga tadi ya Pak, yang *selo* tadi. Buat perundingannya.

**A:** Kalau perundingan itu, full PH semua ikut. Yang terakhir ini ya, full semua ikut. Karena itu di luar, nggak di sini. Jadi memang kemarin gini niatnya, tahun -tahun kemarin kan... Kita pasti lama gitu ya perundingan hari ini gak bisa ketemu terus nanti seminggu lagi ketemu lagi kan butuh waktu, butuh tenaga, butuh ada kerjaan yang ditunda dan sebagainya kan. Kita sepakat nih sama manajemen, udah kita di luar, enggak di kantor. Perundingannya ASR, dua hari full, waktunya bisa kita manfaatkan sebaik itu. Jadi, uh, nego nego itu berarti kan secara durasi waktu mungkin sebenarnya kalau tadi ya, cuma... Empat jam sehari ini, minggu depan empat jam lagi, empat jam lagi, empat jam lagi, berarti kan di total mungkin Empat kali lima, dua puluh jam lah katanya lah ya, kan lima kali waktunya yang sama. Nah kalau ini, dua hari full nginep, ketemuanya itu terus, berunding terus. Ya, sebenarnya dari sisi waktu mungkin sepuluh jam, dua belas jam sih. Tapi selesai, dua hari. Lebih efektif. Dan itu diizinkan kan karena manajemen memang yang ngajak.

**T:** Kemarin berarti perundingannya disini, di Jogja, Pak?

**A:** Iya, di Kaliurang.

**T:** Oh. dari semua kasus yang pernah dibantu bela sama serikat itu kira -kira, ada apa, syarat-syarat kasus yang nggak bisa dibela selain PHK, yang dia benar -benar bersalah, Pak?

**A:** Um, Sebenarnya kita tetap membela, Mbak. Apapun kasusnya, tetap kita bela. Kita udah tahu dia salah. Maksudnya bela itu bukan bela kesalahannya ya. Kita bukan bela kesalahannya, tapi kita bela kemanusiaannya saja. Ya kayak tadi minta, ya ada kebijakan lah. Kita enggak, enggak terus harus dikasih duit, enggak juga gitu. Tapi kebijakannya seperti apa? Ada kasus yang, maaf ya, maaf. Kayak dalam tanda kutip, pernah. Sabotase itu kan berat. Sabotase itu kan kriminal. Kriminal yang akan merugikan perusahaan. Merusak produk, gitu. Itu udah sebenarnya gak tolerir lagi. Mungkin itu bahkan sampai ke polisi harusnya. Harus lapor polisi, petunjuk pidana, gitu. Nah, itu pun kita, Bukan belai, tapi kita dampingin lah. Supaya, secara kemanusiaan itu kita, Pastikan enggak dilanggar, ya. Kemanusiaannya tetap harus ada. Cuma itu aja. Jadi enggak ada yang benar -benar lost, gitu kan. Enggak ada yang benar -benar lost.

**T:** Tetap paling enggak didampingi gitu ya, Pak?

**A:** Kalau dia minta. Kecuali enggak minta, ya. Ya udah, aku tahu urus sendiri, gitu. Apapun kasusnya.

**T:** Kalau pas mendampingi gitu, Um, kira -kira ada kayak kiat -kiatnya nggak? Dari, dari Serikat dulu. Misalnya kalau ngelesain kasus, Biar kasusnya, pastinya biar, Um, kayak tadi, harassmenya biar damai, Atau apa gitu.

**A:** Kita, ini mbak, apa namanya, semuanya harus berniat baik dulu. semua harus berniat baik, niatnya tidak untuk menjahati orang. Nah, beda kasus yang... yang tadi dalam tanda kutip kayak marketing yang dia *ngapusi* gitu ya. Kita tahu dia *ngapusi*. Tapi, kiat kedua, lihat apa yang ada di peraturan. Nggak boleh keluar dari yang ada di peraturan. Yaudah, itu aja. Terus kemudian, dalam tanda kutip, kita wajibkan untuk jujur. Meskipun itu sulit. Bagi orang yang bermasalah dan ingin menutupi kasusnya, pasti sulit, buat jujur. Tapi, kita tetap tegaskan dulu, di awal nih. Kita harus jujur. Meskipun itu, se -jelek -jeleknya, apapun, buka aja. Gak apa -apa. Kita gak mau juga membela orang yang... Jadi, seperti itu. Jadi, apa ya mbak ya, kalau yang harasmen kan lebih ke, balikin ke hati Nurani sih kalau saya. Kalau harasmen -harasmen kayak gitu kan pas itu sebenarnya ada dendam, ada ini ya, beda kasusnya. Kalau yang dengan kasus itu beda. Kalau harasmen itu menurutku dari hati ke hati sih. Kalau, kecuali memang dua -duanya nggak bisa di, ada tadi yang kasih sampe PHK nggak mau bilang -bilang. Dan meskipun akhirnya dia bikin surat pernyataan, mohon maaf ya, tapi nggak tau juga. Um, itu dari hati ke hati. Kalau memang sudah enggak mau diurusin, enggak mau di damaikan, ya sudah, enggak apa -apa. Tapi konsekuensinya ya PHK.

**T:** PKB itu disusunnya berdasarkan apa aja, selain mungkin peraturan perusahaan, sama UU gitu, gitu, iya, dari UU misalnya kayak pasal berapa gitu, mungkin berapa itu.

**A:** Kalau PKB itu, kita pertamanya jelas lihat undang -undang. Kalau buruh dimanapun kan pasti menolak undang -undang cipta kerja. Omnibus law itu kita pasti tolak. Kita nggak lihat itu. Kita tetap lihat Undang -Undang 13 Agustus 2003. Patokan kita adalah UUTK 13 2003. Sekarang itu di PKB kita masih ditulis. UUTK 13 2003. Nah, itu adalah batas minimal. Kesejahteraan yang harus kita dapatkan. Nah, Perusahaan Sarihusada itu kan perusahaan tua. PKB -nya udah lama. sejak lama kita pake, sejak lama sebelum 2003 pun kita ternyata lebih baik dari UU 13 - 2000. Ya, ada U -2003, kita okelah ini baik juga, itu kita masukkan ke PKB sebagai dasar. Nah, gak ada satu pasal pun di PKP kita yang dibawa undang -undang. Kan gak boleh juga, gak ada yang satu dibawa undang -undang. Nah, maka kita lock nih, dasarnya adalah undang -undang. Tapi undang -undang sebenarnya sebagai dasar pun sebenarnya kita sudah gak bisa karena kita sudah di atasnya. Maka kita lihatnya itu adalah kinerja posisi kondisi keuangan perusahaan, sama karena kita bekerja di grup Danone besar, itu benefit yang didapat seluruh grup se -Indonesia. Itu yang kita jadikan benchmark untuk bikin satu Indonesia. PKB, untuk mengusung PKB. Misalnya, contoh, uang transport. Uang transport, di, Jogja, itu lebih rendah daripada di Jakarta Ya. Kenapa? Katanya, di sana, transportasinya lebih mahal. Nah, tapi kalau transport, aku nggak setuju. Kenapa? Kan, kalau gaji, iya. Kalau gaji, itu buat, um, apa namanya, untuk hidup, beli, belanja, dan sebagainya. Tapi, harga bahan bakar itu sama. Kalau kita analogikan, orang itu naik kendaraan umum, atau naik motor, naik mobil, kan belinya, kan sama. Dia mau

rumahnya, kerja di Jakarta rumahnya Bogor, kayak rumah -rumahnya ini, kayak. Harusnya kan sama, kita Jogja rumahnya kelar 10 ini, konsumsi bahan bakarnya yang dipakai sama, harus sama. Nah, itu jadinya kita setarakan. PKB kita, sini sama PKB -nya, Nutricia group kita ya, Jakarta sama, uang transportnya sama, gaji gak bisa sama. Yang sama ya sama. Makan, misalnya. Makan di sana lebih mahal daripada di sini. Oke, kita bisa tahu gitu ya. Nah, kita ngertilah itu mahal. Beda punya ini. Cuma bedanya seberapa biar kita bisa kontrol. Nah, di PKB, hal -hal seperti itu kita cermati gitu. Terus, level karyawan. Karena kita satu grup besar sekarang. Nah, itu kita cermati juga. Karena di sini supervisor dapet motor. Manager dapet mobil. Di tempat lain apa? Oh ternyata di tempat lain itu asisten manajer sudah dapet mobil gitu misalnya. Ya kita, anu dong, kita berjuang biar sama gitu. Nah itu kan, entah udah ngomongin undang -undang lagi. Undang -undang udah ketinggalan jauh kan? Undang -undang gak ada kan berarti itu gitu. Ya kita jadi dasar untuk menyusun PKB tadi, ya undang -undang iya, iya boleh kita dibawa undang -undang. Nah itu, itu namanya baseline -nya lah itu, baseline -nya itu. Tapi kita benchmark dengan perusahaan lain yang sejenis yang, uh, di dalam satu grup ataupun di luar grup. Misalnya perusahaan kita kan susu nih, multinasional. Saingannya siapa sih? Nestle. Yang gede yang Nestle sih ya. Yang gede hanya Nestle. Yang lain kecil -kecil. Nah, kita nggak boleh dong kalah dengan mereka. Kalau kita kalah dengan mereka, nanti perusahaan kita nggak menarik untuk tenaga kerja. Orang nggak mau ngapain kerja di sini. Mending ini lebih bagus. Ya, itu yang kita jaga. Kita jaga, kita menjadi salah satu dasar penyusun PKB.

**T:** Oh, kalau PKB sendiri tuh kayak dirubahnya per berapa tahun Pak ada?

**A:** Normalnya dua tahun sekali. PKB itu normalnya dua tahun sekali. Tapi bisa diperpanjang satu tahun. Nah, harusnya PKB ini habis akhir 2024 kemarin, 2022 - 2024, tapi diperpanjang 1 tahun. Karena kita, iya ini kan kemarin baru, apa, pada sibuk ya, manajemen juga sibuk, perusahaan juga sibuk. Kita ada beberapa program di dalam ya, tentang perbaikan perusahaan. Oke, kita sepakat untuk memperpanjang ini setahun. Setahun kan berarti sampai akhir 2025. Ini kan udah 2025 nih. Sebelum akhir tahun, kita harus berunding. Nah, ini ketika akhir tahun kita sudah punya kesepakatan. Awal tahun kita sudah punya PKB. Nah, kalau nanti mundur, mungkin harusnya Agustus atau September kita berunding. Tahun ini.

**T:** Berarti nanti hasil perundingan di diskusikan sama manajemen juga?

**A:** Perundingan yang sama seperti apa?

**T:** Yang PKB tadi.

**A:** Oh, PKB itu harus berunding sama manajemen. Oh. Internal kita iya, internal serikat, kita bikin gitu. Mintanya kita mau minta ini, minta ini, minta ini, diperbaiki gitu. Yang September atau Agustus itu sama manajemen.

**T:** Oh, udah sama manajemen langsung.

**A:** Kalo internal. Kita udah mulai sekarang.

**T:** Oh, udah mulai..

**A:** Udah mulai nanti, Agustus atau September itu berunding dengan manajemen. Oh, gitu. Um, usulan kita diterima atau enggak, manajemen juga punya usulan. Jangan salah, enggak kita. Manajemen juga punya usulan. Kita terima atau enggak, ya itu namanya negosiasi lagi. Biasanya September ataupun November, tiga bulan. Nanti Desember sudah punya PKB.

**T:** Mungkin kalau buat data -datanya, eh maksudnya data wawancaranya udah sih Pak, yang itu aja. Sama, mungkin saya mau tanya sih Pak, boleh nggak Pak, kalau saya minta dokumentasi foto -foto dari kegiatan -kegiatan SP.

**A:** Nanti aku tanya Pak Ketua dulu ya.

**T:** Oh iya, nggak apa -apa.

**A:** Dokumentasi kegiatan SP, oke.

**T:** Buat isi tentang subjek penelitian itu lho, Pak. Iya.

**A:** Kemarin beberapa udah foto di sana ya?

**T:** Iya.

**A:** Di kantor ya?

**T:** Iya sudah. Kegiatan yang lain kayak pas sama anggota mungkin ada acara apa gitu.

**A:** Oke, kita ada outbound misalnya. Ada perundingan gitu ya. Ada... Kalau yang perundingan PKB, ASR itu kayaknya sih enggak boleh, karena itu kan rahasia perusahaannya, kan ada sama manajemen kan, yang boleh mungkin yang internal serikat aja, kalau yang sama manajemen kan haknya berdua nih.

**T:** boleh, ya enggak apa -apa Pak, ya.

**A:** Oke, nanti tanya Pak Ketua, mana yang boleh di -share, nanti Pak kirim, kirim kan kalau.

## Lampiran 10: Angket Wawancara

KUESIONER PENELITIAN

"Peran Pengurus Serikat Pekerja (SP) PERKASA dalam Membantu Pemenuhan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)"

Nama : M. Fajar A.  
 Jabatan : ketua 2  
 Lama bekerja : 16 th

1. Apa saja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang diberikan oleh PT. Sarihusada Generasi Mahardhika kepada para pekerjanya?  
 - JHT  
 - SP  
 - DPK  
 - Samsen, Kelengkapan, Peltigon

2. Apakah ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang tidak dipenuhi atau menemukan kendala dalam pemenuhannya? (Ya/Tidak).  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja jaminan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan)  
 - Tidak

3. Apakah ada kasus yang ditangani SP PERKASA terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan?  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja kasus yang ditangani, boleh lebih dari 1)  
 - Tidak, hanya terdapat keluhan dan SP berusaha untuk mengaktifkan ke manajemen.  
 - Contoh: Saat proses terdapat untuk memberikan hak-hak pekerja.

4. Bagaimana proses penyelesaian kasus tersebut oleh SP PERKASA?  
 - Diregularisasi ke manajemen.  
 - Sosial dialog ke manajemen.

KUESIONER PENELITIAN

"Peran Pengurus Serikat Pekerja (SP) PERKASA dalam Membantu Pemenuhan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)"

5. Bagaimana anda sebagai pemegang jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA berperan dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan?  
 - Melakukan mediasi, melibatkan negosiasi ke manajemen, hingga melakukan ke disnaker jika diperlukan.

6. Sebagai pemegang jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA, tugas pokok apa saja yang anda lakukan?  
 - Mediasi

7. Apa hasil yang didapatkan setelah kasus tersebut selesai?  
 - Pemenuhan hak & kewajiban.  
 - UU & Peraturan, d. Kelengkapan (Konsistensi PERKASA)

8. Berdasarkan yang anda tuliskan di atas, bagaimana dampak SP PERKASA secara keseluruhan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika?  
 - Sangat penting / impact full, dampak SP Perkesa dalam pemenuhan Jaminan Sosial.

KUESIONER PENELITIAN

"Peran Pengurus Serikat Pekerja (SP) PERKASA dalam Membantu Pemenuhan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)"

Nama : K. RISTANTO  
 Jabatan : Bendahara 2  
 Lama bekerja : 19 tahun

1. Apa saja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang diberikan oleh PT. Sarihusada Generasi Mahardhika kepada para pekerjanya?  
 - Jaminan pensiun  
 - Jaminan hari tua  
 - Jaminan kesehatan  
 - Jaminan kecelakaan

2. Apakah ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang tidak dipenuhi atau menemukan kendala dalam pemenuhannya? (Ya/Tidak).  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja jaminan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan)  
 - Tidak

3. Apakah ada kasus yang ditangani SP PERKASA terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan?  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja kasus yang ditangani, boleh lebih dari 1)

4. Bagaimana proses penyelesaian kasus tersebut oleh SP PERKASA?

KUESIONER PENELITIAN

"Peran Pengurus Serikat Pekerja (SP) PERKASA dalam Membantu Pemenuhan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)"

5. Bagaimana anda sebagai pemegang jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA berperan dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan?  
 - Melakukan mediasi dengan manajemen.

6. Sebagai pemegang jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA, tugas pokok apa saja yang anda lakukan?  
 - Melakukan layanan konsultasi ke manajemen.

7. Apa hasil yang didapatkan setelah kasus tersebut selesai?  
 - Tidak terdapat keluhan.

8. Berdasarkan yang anda tuliskan di atas, bagaimana dampak SP PERKASA secara keseluruhan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika?  
 - Dampak baik, baik bagi karyawan, manajemen, dan hubungan kepegawaian. Kepegawaian, karyawan, dan manajemen.

**KUESIONER PENELITIAN**  
 "Peran Pengurus Serikat Pekerja (SP) PERKASA dalam Membantu Pemenuhan Anaka Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)"

Nama : NISWAS ADRIAN  
 Jabatan : Sebuter  
 Lama bekerja : 25 tahun

1. Apa saja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang diberikan oleh PT. Sarihusada Generasi Mahardhika kepada para pekerjanya?  
BPJS, Tenaga Kerja  
Meja, DHT  
DPK, BRL  
Mus, Jarak, dan DHT

2. Apakah ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang tidak dipenuhi atau menemukan kendala dalam pemenuhannya? (Ya/Tidak)  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja jaminan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan)  
Tidak

3. Apakah ada kasus yang ditangani SP PERKASA terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan?  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja kasus yang ditangani, boleh lebih dari 1)  
Tidak

4. Bagaimana proses penyelesaian kasus tersebut oleh SP PERKASA?  
Sedikit delegasi tugas

5. Bagaimana anda sebagai pemegang jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA berperan dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan?  
Menyampaikan, membantu, pendamping

6. Sebagai pemegang jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA, tugas pokok apa saja yang anda lakukan?  
Mendukung, membantu, dan

7. Apa hasil yang didapatkan setelah kasus tersebut selesai?  
Ada, selesai

8. Berdasarkan yang anda tuliskan di atas, bagaimana dampak SP PERKASA secara keseluruhan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika?  
SP Perka... berdampak besar... Hal... pemenuhan jaminan sosial di SGM

**KUESIONER PENELITIAN**  
 "Peran Pengurus Serikat Pekerja (SP) PERKASA dalam Membantu Pemenuhan Anaka Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM)"

Nama : MURVATNA  
 Jabatan : KETUA UMUM SP PERKASA  
 Lama bekerja : 31 tahun

1. Apa saja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang diberikan oleh PT. Sarihusada Generasi Mahardhika kepada para pekerjanya?  
Jaminan kesehatan  
Jaminan pensiun tua  
Jaminan pengangguran  
Jaminan kecelakaan pekerjaan

2. Apakah ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang tidak dipenuhi atau menemukan kendala dalam pemenuhannya? (Ya/Tidak)  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja jaminan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan)  
Tidak ada

3. Apakah ada kasus yang ditangani SP PERKASA terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan?  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja kasus yang ditangani, boleh lebih dari 1)  
Tidak ada

4. Bagaimana proses penyelesaian kasus tersebut oleh SP PERKASA?  
Mempertahankan... saja

5. Bagaimana anda sebagai pemegang jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA berperan dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan?  
Sebagai ahli manajemen, hukum yang berpedoman kepada dan memperhatikan

6. Sebagai pemegang jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA, tugas pokok apa saja yang anda lakukan?  
Mempertahankan, menjaga, dan

7. Apa hasil yang didapatkan setelah kasus tersebut selesai?  
Siswa tidak terputus

8. Berdasarkan yang anda tuliskan di atas, bagaimana dampak SP PERKASA secara keseluruhan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika?  
Sangat Penting

**KUESIONER PENELITIAN**  
 "Peran Pengurus Serikat Pekerja (SP) PERKASA dalam Membantu Pemenuhan Aneka  
 Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi  
 Mahardhika (SGM)"

Nama: Muhammad Sutrisno  
 Jabatan: Pengurus Harian & sekretaris 2  
 Lama bekerja: 23 Tahun

1. Apa saja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang diberikan oleh PT. Sarihusada Generasi Mahardhika kepada para pekerjanya?  
Jaminan Pensiun  
Jaminan Hari Tua  
Jaminan Kesehatan  
Jaminan Kecelakaan

2. Apakah ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang tidak dipenuhi atau menemukan kendala dalam pemenuhannya? (Ya/Tidak).  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja jaminan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan)  
Tidak

3. Apakah ada kasus yang ditangani SP PERKASA terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan? (Jika ya, mohon disebutkan apa saja kasus yang ditangani, boleh lebih dari 1)  
Tidak

4. Bagaimana proses penyelesaian kasus tersebut oleh SP PERKASA?  
Tidak

5. Bagaimana anda sebagai penanggung jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA berperan dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan?  
Menyampaikan keluhan, secara langsung dan tidak langsung

6. Sebagai penanggung jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA, tugas pokok apa saja yang anda lakukan?  
Collecting data

7. Apa hasil yang didapatkan setelah kasus tersebut selesai?  
Sama baik / kewajiban terlaksana

8. Berdasarkan yang anda tuliskan di atas, bagaimana dampak SP PERKASA secara keseluruhan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika?  
Sangat penting

**KUESIONER PENELITIAN**  
 "Peran Pengurus Serikat Pekerja (SP) PERKASA dalam Membantu Pemenuhan Aneka  
 Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi  
 Mahardhika (SGM)"

Nama: Arifin Nurh  
 Jabatan: Ketua 3 CPO & Arca  
 Lama bekerja: 18 tahun

1. Apa saja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang diberikan oleh PT. Sarihusada Generasi Mahardhika kepada para pekerjanya?  
BPKS - Keselap  
Asuransi Kesehatan  
DPLK

2. Apakah ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang tidak dipenuhi atau menemukan kendala dalam pemenuhannya? (Ya/Tidak).  
 (Jika ya, mohon disebutkan apa saja jaminan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan)  
Tidak

3. Apakah ada kasus yang ditangani SP PERKASA terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan? (Jika ya, mohon disebutkan apa saja kasus yang ditangani, boleh lebih dari 1)  
Tidak

4. Bagaimana proses penyelesaian kasus tersebut oleh SP PERKASA?  
Tidak

5. Bagaimana anda sebagai penanggung jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA berperan dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan?  
and to find out the issue of HOK Arca

6. Sebagai penanggung jabatan di Pengurus Harian SP PERKASA, tugas pokok apa saja yang anda lakukan?  
Perwakilan dan awal 1/10 2018

7. Apa hasil yang didapatkan setelah kasus tersebut selesai?  
Pada saat masalah baik & teratasi

8. Berdasarkan yang anda tuliskan di atas, bagaimana dampak SP PERKASA secara keseluruhan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika?  
Sangat penting dan membantu pemenuhan hak-hak karyawan

**KUESIONER PENELITIAN**

"Peran Pengaruh Serikat Pekerja (SP) PERKASA Dalam Membantu Pemertanhan Asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) di PT. Sinarharta Generasi Mahabharata (SMG)"

Nama : Adi Rendi

Jabatan : Selektoris Utama SP Perkas

Lama bekerja : 20 th

1. Apa saja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang diberikan oleh PT. Sinarharta Generasi Mahabharata kepada para pekerjanya?

- JHT ..... Menurut ketentuan

- JP ..... Jaminan Kehilangan Pekerjaan

- BHT Kematian

- Asuransi kesehatan

2. Apakah ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Worker Social Security*) yang tidak dipenuhi atau nemmeno kendala dalam pemenuhannya? (Ya/Tidak)

(Jika ya, mohon disebutkan apa saja jaminan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan)

Tidak

3. Apakah ada kasus yang ditangani SP PERKASA terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan?

(Jika ya, mohon disebutkan apa saja kasus yang ditangani, boleh lebih dari 1)

Tidak

4. Bagaimana proses penyelesaian kasus tersebut oleh SP PERKASA?

- Mengajukan kasus ke Management dan

- Menunjuk mediator antara karyawan dan manajemen

- Melakukan pertemuan langsung ke dinaker

5. Bagaimana anda sebagai penanggung jabatan di Pengurus Hutan SP PERKASA berperan dalam proses eleksian kasus ketenagakerjaan?

a. Mengelompokkan pekerja ke dalam 2 divisi  
b. Menentukan hak-hak pekerja di perusahaan  
c. Melakukan pendirian

6. Sebagai penanggung jabatan di Pengurus Hutan SP PERKASA, tugas pokok apa saja yang anda lakukan?

a. Mengelompokkan pekerja ke dalam 2 divisi  
b. Menentukan hak-hak pekerja di perusahaan  
c. Melakukan pendirian

7. Apa hasil yang didapatkan setelah kasus tersebut selesai?

a. Hak-hak pekerja terpenuhi  
b. Pekerja terorganisir dalam persatuan  
c. Pekerja terorganisir dalam persatuan

8. Berdasar yang anda tuliskan di atas, bagaimana dampak SP PERKASA secara keseluruhan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial tenaga Kerja (Waker Sosial Sejahtera) di PT. Sejahtera Genes Mahardika?

a. Dampak SP PERKASA sangat signifikan dalam membantu pemenuhan Jaminan Sosial Sejahtera tenaga kerja di PT. Sejahtera Genes Mahardika

### Lampiran 11: Dokumentasi saat Wawancara





## ACC Skripsi\_201007179

## ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |                                                                   |      |
|---|-------------------------------------------------------------------|------|
| 1 | e-journal.uajy.ac.id<br>Internet Source                           | <1 % |
| 2 | journal.unimar-amni.ac.id<br>Internet Source                      | <1 % |
| 3 | journal.universitaspahlawan.ac.id<br>Internet Source              | <1 % |
| 4 | www.sarihusada.co.id<br>Internet Source                           | <1 % |
| 5 | eprints.iain-surakarta.ac.id<br>Internet Source                   | <1 % |
| 6 | repository.unib.ac.id<br>Internet Source                          | <1 % |
| 7 | Submitted to Universitas Atma Jaya<br>Yogyakarta<br>Student Paper | <1 % |
| 8 | Submitted to Sriwijaya University<br>Student Paper                | <1 % |
| 9 | repository.unifa.ac.id<br>Internet Source                         | <1 % |

|    |                                                    |      |
|----|----------------------------------------------------|------|
| 10 | <b>adoc.pub</b><br>Internet Source                 | <1 % |
| 11 | <b>ejournal.sisfokomtek.org</b><br>Internet Source | <1 % |
| 12 | <b>www.dprd-diy.go.id</b><br>Internet Source       | <1 % |
| 13 | <b>core.ac.uk</b><br>Internet Source               | <1 % |
| 14 | <b>Submitted to UIN Walisongo</b><br>Student Paper | <1 % |
| 15 | <b>tjariekarir.blogspot.com</b><br>Internet Source | <1 % |

Exclude quotes

Off

Exclude matches

&lt; 25 words

Exclude bibliography

On

