

## Lampiran 1: Transkrip Wawancara HD

### Transkrip Wawancara 1

**Informan : Bpk. Hatmadji**

**Tanggal : 15 Juni 2011**

**Keterangan : I – Informan, P - Peneliti**

- I : Saya 2010 punya. Kebetulan waktu 2010 saya adminnya.
- P : Oh gitu. Bapak adminnya pas ....
- I : Admin di OPW aja. Saya tiap minggu saya presentasi.
- P : Itu persen personalnya semakin gede semakin bagus ya pak berarti.
- I : Iya. Dulu malah saya usul kasih voucher. Ini yang konsisten dikasih voucher, tak usul kasih 50000 per orang.
- P : Itu kalo bapak kasih voucher gitu, apa bapak kalo ngasih voucher itu apa mereka langsung jadi lebih ngalah pak?
- I : Oh jelas. Faktanya yang dapat voucher ya konsisten terus. Di antara 10 orang-orang ini konsisten semua. Cuma kebetulan karena sekarang saya gak megang, gak tau ini mereka dapat voucher lagi apa gak.
- P : Oh, jadi kayak yang Bapak bilang tadi, tergantung kinerjanya.....
- I : Ya minta voucher gini kan sudah saya ingetin. “Ayo Ja, anda kok makin lemah?”. Kalo ketemu saya ingetin.
- P : Oh, Bapak kontrol terus ya?
- I : Oh iya... aku tiap minggu presentasi rek ke Pak Yogi rek. Bos e tak jual namane gitu lho ...tapi kadang ya mereka kan juga.”oh iya2 sorry ak lupa, akhirnya nambah”
- P : Akhirnya nambah ya pak.
- I : Iya kan kita tegur ae.
- P : Berarti kan bapak bilang kalau ada hadiah mereka bisa lebih semangat ya pak.
- I : Oh iya, 2009 Saya dapat ABD
- P : ABD itu apa pak?
- I : Itu Alphard kayak mobil kecil gitu.
- P : Oh itu kayak bentuk penghargaan gitu ya Pak ya..
- I : Iya, dapat saya. Cuma yg ke Bali Lombok belum beruntung saya. (tertawa)
- P : Itu kayak apa Pak?
- I : Itu, ini lho.... nilainya oke, bisa ngurangi 10. Tapi kalau tidak mencakup kategori yang ada di buku itu gak bisa, gak dapat nilai.
- P : Jadi...apa namane..kalau yang dulu itu kan ada macem-macem toh ya mbak ya, kalo misalnya kalau satu tok itu gak boleh, harus semuanya rata.
- I : Sampe 7b kalo gak salah.
- P : 7 poin ya Pak ya. 7b ya Pak ya?

## Lampiran 1: Transkrip Wawancara HD (sambungan)

- I : Iya 7b. Dari 9 sampai 10 poin. Contoh e kita audit sepeda motor, audit mobil, trus one by lesson tentang safety..terus ini... driver, nah kalo kita naik mobil koperasi itu kita harus safety juga, trus opo iku sistem-sistem lapangan. Jadi opo itu unsafe condition,....trus
- P : Oh, ngeliat semua alat-alat nya aman-aman apa gak gitu ya Pak
- I : S.....Meeting
- P : Itu kayak apa Pak? Kayak sharing gitu tha Pak?
- I : Ya sharing ya terus kita harus minta ini...sharing terus kita punya solusi, terus PK nya yang buat siapa, targetnya dikerjain kapan.
- P : PK itu adalah?
- I : Perintah kerja, jadi supaya dibikin PK langsung dibuat LPJO dikerjain GR, dibayar sampai selesai, jadi bayaran tunai. Itu ada. Apalagi ya...ehm lupa juga. Tapi saya sudah bisa kasih tau yg 7 poin itu ya...
- P : Iyo, Bapak masih inget ya pak ya..bapak admin sih ya Pak ...jadi ngerti ya pak ya.
- I : Jadi saya bisa ngelihat kalo gak salah sampai sekarang belum dihapus. SPOnya temen-temen itu ya. Itu kalau lain orang gak bisa, saya masih bisa.
- P : Kalau dari program yang kemarin pak, apa..kalo dari program yang kemarin itu lho pak, menurut Bapak enak nya mau dibuat gimana buat tahun ini biar lebih mengena lagi ke masyarakat, eh kayak-kayak karyawan di Rungkut ini lho pak.
- I : Kemarin tanggal 11 kan ada meeting ini ya....
- P : Meeting opo pak?
- I : Meeting lanjutannya "From Zero to Hero. Cuma kebetulan saya di Kalimantan jadi saya gak tau.
- P : Oh gak tau. Ato gak bapak coba lihat dari tahun 2010 yang kemarin aja Pak, kan Bapak wes pengalaman.
- I : Kalo 2010, eh gini....menurut saya lebih baik diperkecil hadiahnya tapi banyak
- P : Oh jadi lebih banyak ya Pak?
- I : Iya, sekarang contoh ada satu keluarga ke Lombok, itu bisa puluhan juta ya, itu bisa dipecah-pecah jadi 5 misal dapat tivi atau sepeda pantai.
- P : Oh jadi kecil-kecil tapi maksudnya rame gitu ya pak ya..
- I : Sampean kalo ikut 270..
- P : Iya 2270 semuanya sak gini, total sak gini toh.
- I : Nah sak gini, lah kan total 50% toh.
- P : Itu kan prestasi ya pak ya...
- I : Itu berkat Pak Yogi sih, jujur ae..dee sebagai fasilitator.
- P : Lah kalau Pak Yogi, kalau boleh tahu, itu jabatannya apa ya Pak Yogi itu?
- I : Itu saya gak begitu anu...apa namane....

## Lampiran 1: Transkrip Wawancara HD (sambungan)

- P : Nah beliau itu juga pasti harus care soal-soal begini ya pak..
- I : Iya. Itu di bawahnya Pak Agung, itu Pak Agus itu 1,5. Iya, Pak Agus uda 3 ke atas.
- P : Kan pake a b c toh ya pak kalo wl
- I : Oh gk,..ada lagi. Itu 1,5
- P : Beliau kenapa harus concern terhadap kepentingan buruh pabrik juga ya pak ya. Pak yogi itu harus concern terhadap kepentingan target dari buruh pabrik juga ya pak..
- I : Minimal 1 karyawan itu, one by lesson itu tiap bulannya.
- P : Itu yang buat targetnya itu siapa pak?
- I : Lah ini kan ntar ada meeting bos-bos, setiap hari rabu.
- P : Nanti? oh iya nanti?
- I : Iya tiap hari rabu. Karena sebetulnya bos dari jepang kasih ke bos, bos kasih ke kita. Kan gitu. Dari bos kasih tau ke kita. Kalo kita tau duluan, bos gak tau, kewalik lak an. Ini pak pariyanto karena baru mulai tanggal 17 bergabung di kita,
- P : Jadi dikasih merchandise ya Pak ya.
- I : Ini bu maria, Pak grep, dikasih Magic Jar ya.. Waktu masih di karyawan admin, itu pun tiap selasa saya presentasi di depan bos-bos. Kelihatan semua itu bos-bosnya juga ada. "ayo-ayo siapa yang masih kuning itu? Gak naik-naik". Nah kalo wes gini wes aman ini. Posisinya wes gak bakalan diutik-utik. Kalo yang kuning sama yang merah dikejar terus. Nah ini pak Sulisno ini dikejar-kejar terus nih...nih nol nol nol nol. 2 minggu lalu baru mulai dia. Dari kemarin nol semua.
- P : Mungkin sibuk kali ya pak. Oh gitu ya pak ya.ya saya belajar banyak sih pak. Bapak gak keberatan kalo saya tanya-tanya lagi ya pak ya..
- I : Oh iya gak apa apa.
- P : Maaf lho pak kalo mengganggu waktu bapak sebentar ya..

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS

### Transkrip Wawancara 2

**Informan** : Bpk. Sir Sirin

**Tanggal** : 21 Juni 2011

**Keterangan** : I – Informan, P - Peneliti

- I : Saya dulu itu kan. Sekarang kan saya di .....4 tahun. Dulu kan sebelum saya dapat award itu kan masih di supervisor engineeringnya.
- P : Oh pas itu masih di supervisor engineering itu ya pak ya dapatnya ya?
- I : Iya, terakhir pas Desember tanggal 20, resminya Desember saya pindah ke ...kota. Nah dalam satu tahun, sebetulnya saya dapat safety award itu. Tanggal 26 januari.
- P : 26 januari kemarin ya pak ya?
- I : Oh 2010. Bukan 2011.
- P : Oh jadi 2010 dapat awardnya ya pak ya?
- I : Iya 2010 dapat award.
- P : Itu dapat awardnya bentuknya kayak apa ya Pak?
- I : Waktu itu, voucher sama piagam.
- P : Oh, voucher sama piagam gitu ya Pak ya..
- I : Terus apa namanya kalo saya pelajari di tahun 2009, berarti kan hasil 2009 ya, itu sebetulnya...saya ini setiap pagi sekitar jam 7 sampai 10 siang saya akan mengadakan safety briefing untuk karyawan kontraktor plus karyawan dinas.
- P : Karyawan kontraktor plus karyawan?
- I : Karyawan dinas
- P : Oh karyawan dinas itu kan yang staf juga ya pak. Nah kalo kontraktor itu yang outsource dari luar ya pak ya?
- I : Iya betul. Kita mulai sampe jam 11-an lah kurang lebih. Karna apa sih, sebetulnya gini, saya dulu dapat bimbingan dari Pak.....Pak.....ngomong gini, “Di jkt sudah mulai loh.” Dia tanya, sampean gak memulai tha.Itu kalo gk salah waktu itu mulainya 20 apa 25 Desember 2008, kalo gak salah.
- P : Oh, itu berarti pertama kali safety di rungkut ya pak?
- I : Iya, eh bukan, ini safety briefing lho ya. Itu saya bilang safety briefingnya lho ya.
- P : Oh iya, jadi safety briefingnya ya pak. Kalo safety nya sudah dari dulu-dulu ya pak ya.
- I : Iya. Safety briefing itu mulainya Desember, saya lupa tahunnya. 2007 apa 2008 lupa aku. Pak itu kan punya..
- P : Oh iya, nanti saya crosscheck lagi pak.

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)

- I : Terus habis itu, saya mulai, insyallah waktu itu gak sampai putus. Terus setiap pagi. Nah saya, kenapa sih saya mengadakan briefing ini? Karna saya lihat banyaknya kontraktor itu kurang disiplin dalam hal menjalankan safety. Makanya saya berniat atau bergerak untuk melakukan safety briefing itu. Diingatkan saja masih banyak yang melanggar, apalagi gak diingatkan. Gitu lho. Safety briefing itu kan sifatnya hanya sekedar mengingatkan. Ngebriefing mereka sesuai dengan pekerjaan hari itu. Misalkan dia....
- P : Oh jadi beda-beda ya pak tiap hari?
- I : Oh, beda-beda.
- P : Oh jadi gk mungkin seragam terus ya pak ya?
- P : Iya, beda. Misalkan hari itu dia ada pekerjaan di .....di tangki. Saya ya ngebriefnya dalam hal .....Jadi sesuai dengan pekerjaan di setiap hari. Kalo dia pas itu misalkan dia waktu itu, kontraktor ini ada pekerjaan. Ini ngomong kontraktor dulu ya..,
- P : Iya, kontraktor.
- I : Ya di ketinggian, saya lebih banyak ngebrief tiap tiap pekerja yang di ketinggian, harus pake apa pake apa. Semuanya harus sesuai. Jadi saya mengingatkan untuk memakai APD, alat-alat pelindung diri itu disesuaikan dengan tipe pekerjaannya. Terus seperti halnya kalo waktu itu ada pekerja yang di.....ya saya sebelum itu saya harus cek dulu kondisinya dalam ruangnya dulu, aman apa gak, oksigennya segala macam ya. Itu dari Pak Markus sampai Pak Bambang, ke Pak Markus untuk mengaudit lokasi itu.
- P : Oh ke pak markus ya pak ya?
- I : Iya, kalo Pak Markus belum mengatakan aman, untuk masuk ke tempat itu...
- P : Oh bahkan sampai seperti itu ya pak ya.
- I : Oh iya. Kalo gak, saya aja yang kerjakan, lah kan ya susah. Kenapa, ini kan mungkin jadi pertanyaan, kenapa ngebrief pagi-pagi, apakah pagi-pagi sudah diketahui pekerjaannya. Nah sore-sore sebelum besok pagi, sebelum ngebrief, itu kan sorenya saya sebagai supervisor, sudah harus tau besok kerjanya apa.
- P : Oh, jadi bapak sorenya wes tahu ya pak ya, kerjaan besok pas bapak briefing.
- I : Iya, mulai dari kontraktornya. Jadi dibagi-bagi. Jadi yang lebih banyak kita omongin adalah pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi.
- P : Oke...pekerjaan beresiko tinggi ya pak ya?
- I : Pekerjaan beresiko tinggi. Tapi bukan berarti yang gak beresiko tinggi gak diingatkan. Itu pernah hampir setiap hari diingatkan itu safety briefing.
- P : Oh kalo misalnya, secara khusus ini saya tanya pak, kemarin kan ada acara "From Zero to Hero" itu pak. Nah saya pengen tanya bapak terlibat dalam hal apa pak kalo boleh tahu pak?
- I : From zero to hero itu..

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)

- P : Yang ada gambar spiderman, kalo bapak inget pak..
- I : Oh iya, itu kebetulan kan 2010 itu.
- P : Iya 2010.
- I : Sebetulnya kan kategorinya ini ada 3 untuk persyaratan. 3 kategori untuk mendapatkan....diundi kan ya itu "From Zero to Hero"? Kalo gak salah melakukan SBO, terus yang kedua apa lagi ya... Training itu yang terakhir.
- P : Itu kuis,SBO, sama sebentar ya pak ya.
- I : Oh, SBO, Memberikan safety briefing atau safety talk, trus training. Saya memang waktu itu sudah mau menjawab dan menurut saya "From Zero to Hero" itu bagus sekali lagi sih. Di samping mengingatkan orang lain, juga meningkatkan diri saya sendiri. Lah cuma apa namanya, waktu itu diundi, saya memang tidak dapat. Namanya diundi kan untung-untungan.
- P : Lah pak, kalo bapak pas "From Zero to Hero", Bapak waktu itu masih jadi supervisor apa fasilitator ya pak ya?
- I : Oh itu masih jadi supervisor.
- P : Oh, supervisor ya pak ya. Nah itu kan bapak masih membawahi banyak orang ya pak. Nah bapak ngeliat gk sih antusiasnya mereka, terutama yang dinas ya pak ya.Itu tuh antusiasnya gimana pak? Soalnya karna kemarin menurut Pak Admadi, kadang-kadang orang tuh susah pak ngikut gituan pak.
- I : Saya itu pastinya gak tau ya. Cuma saya tuh jangan sampe orang itu...kalo gak salah "From Zero to Hero", kan orang kntraktor itu kan juga boleh ikutan ya itu.
- P : Lho, boleh juga ya pak? Bukannya....
- I : Oh kontraktor juga boleh. Itu Tapi aku gini lho, aku tuh malah jgn sampe dia ikut "From Zero to Hero" karena hadiah.
- P : Oh, jadi mnurut bapak malah jangan sampe ya pak ya.
- I : Ya, makanya kalo Pak Admadi mengatakan susah, ya mungkin ada benarnya. Barangkali ya...Memang ada kiat-kiat khusus ya untuk orang menyadarkan mereka, supaya orang itu sadar. Itu gampang-gampang susah. Harus keluar dari hati nurani dia. Iya kan? Makanya kalo Pak Admadi mungkin benar, kata ne Pak Admadi itu gampang-gampang susah.
- P : Kalo menurut bapak sendiri, piye pak?
- I : Kalo menurut saya, secara umum atau masalah..?
- P : Ini masih khusus ke "From Zero to Hero".
- I : Kalo waktu itu untuk engineering, khususnya untuk orang sini itu agak lumayan. Artinya bahwa dia tuh ngejar poin. Kalo gak salah kan tinggi-tinggian waktu itu.
- P : Oh, kurang-kurangnya banyak-banyak itu pak ya.Bapak dari 10000 jadi berapa itu pak?
- I : Saya 10000 itu...saya tuh plus kok malah kok.
- P : Minus tha pak?

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)

- I : Eh minus, minus..kan mengurangi 10000. Eh saya minus 26.0000 tuh kalo gak salah.
- P : Wow, hebat tuh pak bisa minus itu pak.
- I : Kalo menurut saya, di tempat saya cenderung tinggi itu kok. Kalo di tempat Pak Admadi mungkin beda kali ya. Cuma saya gak tau antusias waktu itu karena mau ngurangi poin atau punya tendensi ke hadiah, ya saya gak tau ini.
- P : Oh..motivasinya ya pak ya, yang Bapak gak ngerti ya pak.
- I : Iya, tapi ya menurut saya, motivasinya pasti hadiah ya. Nah saya ini saya masih.....
- P : Memang itu adalah reward pak.
- I : Bisa karena hadiah, bisa juga karena dia merasa tertib, karena salah satu poin itu adalah penilaian diri dia sendiri.
- P : Kalo misalnya Bapak, kalo jadi supervisornya, nih kan dicontoh banyak orang ya pak. Pernah gak sih mereka complain ke bapak, misalnya, “Lho kok kuisnya gini sih, itu maksudnya gimana sih”, itu nanyanya ke bapak, pernah gak?
- I : Selama ini sih gak pernah. Gak pernah mereka complain.
- P : Oh, gak pernah ya pak.
- I : Oh jadi selama ini mereka iya iya ya pak. Memberikan training, sharing, gak pernah ada ada kesulitan sih ya.
- P : Nah bapak kalo ada yg kurang jelas bapak tanya ke siapa sih?
- I : Ke Bapak Frans kalo soal Zero to Hero. Ya yang ke ahlinyalah.
- P : Bapak sempet waktu itu ke Jakarta ya pak ya kalo gitu?
- I : Saya waktu itu ke Jakarta itu bukan “From Zero to Hero” lho aku. Kan waktunya award itu kan karna saya sama pabrik...karena saya dianggap lebih banyak peduli tentang safety karena saya melakukan safety briefing itu. Waktu itu ke Jakarta kan bukan karena.....Kalo yang “From Zero to Hero” itu kan, saya ke Jakarta itu kan waktu diundi kemarin, saya gak dapat waktu itu. Kalo gak salah yang masuk itu 15 orang ya yang masuk kriterianya. Bisa dicrosscheck ntar. Jadi lainnya gak diikutkan undian karena tidak memenuhi syarat.
- P : Karena gak memenuhi yg tiga tiganya itu ya pak?
- I : Iya.
- P : Nah sekarang ngomongin,...ini kan inisiatif dari HO toh pak, global gitu. Nah ini orang HO ama orang pabrik kan beda. Nah cara komunikasi kan juga beda toh pak? Menurut bapak, komunikasi itu perlunya gimana ya pak? Apa ada trik2 khusus? Misalnya posternya dibuat gimana? Kata-katanya gimana? Atau eventnya mau dibuat piye.
- I : Lah ini kan uda gak ada “From Zero to Hero”. Kok masih ngomongin “From Zero to Hero”?
- P : Ini kita belajar pak, pengalaman dari sebelumnya. Ntar kita evaluasi. Emang metodenya seperti itu.

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)

- I : Kalo “From Zero to Hero” menurut saya pribadi, bagus ya karena waktu itu sosialisasinya memang gencar-gencarnya ke karyawan ya. Dibandingkan yang sekarang kurang ada gregetnya ya.
- P : Padahal kemarin itu tanggal 11 kemarin ya pak.....
- I : Sekarang ini temanya kan...
- P : Safety family bukan ya pak ya?
- I : Iya, yang temanya kembali ke keluarga. Kayaknya kurang. Memang “From Zero to Hero” secara komunikasi itu gampang kok. Umumnya safety officer harus sering mensosialisasikan safety ke orang pabrik. Makanya, Pak.....waktu itu Pak..... itu juga sering mampir.
- P : Oh sering mampir?
- I : Iya itu yang saya harapkan. Mensosialisasikan apakah “From Zero to Hero” itu, safety itu apa, kenapa, apa tujuannya, kenapa perlu. Itu bisa meningkatkan wawasan. Kalo gak kan....
- P : Nanti melempem ya pak. Gak termotivasi gitu...(tertawa)
- I : Yah, saya kan jadi ada wawasan tambahan tentang ilmu safety.
- P : Yg khusus gitu ya pak ya? Jadi istilahnya Bapak didukung lewat ilmu-ilmu yang baru ya pak ya.
- I : Iya, karna waktu safety briefing itu, waktu itu juga saya pernah minta juga itu safety tips.
- P : Oh, safety tips ya pak ya?
- I : Ya, jadi siapa yang pernah berpengalaman atau di jalan, di rumah, di pabrik, safety tipsnya apa supaya mengingatkan kita semua temen-temennya. Ya jangan sampe ada kesalahan yang sama diulangi sama temen-temen.
- P : Oh, bagi ilmu ya pak ya berarti.
- I : Iya.
- P : Mereka jadi lebih aware juga ya pak ya.
- I : Iya, apakah karena waktu itu memang perlu tegas ya. Karena bukan jarang, tapi berkurang perhatiannya. Awal-awalnya ya..artinya mengingatkan mengingatkan terus....
- P : Memang kembali lagi ya pak, gak cape-cape ngingetin dari pemimpinannya ya pak ya?
- I : Saya waktu itu gak, karena alhamdulillah saya waktu itu ngadain safety briefing, alhamdulillah tidak pernah ada kecelakaan.
- P : Wuih nol ya pak berarti ya.
- I : Iya, zero.
- P : Ya ya ya. Berarti benar ya kata Pak....., safety tergantung sama leadernya ya pak, kalo leadernya tegas nurut jadi ya pak ya.
- I : Betul. Karyawan dan kontraktor kan maunya seenaknya.
- P : Itu karena apa ya Pak? Apa mereka gak ngerti ya pak ya safety nya gitu ya.
- I : Sampean pernah dengar teori Maslow?

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)

- P : Maslow? Teori motivasi ya Pak ya?
- I : Ya. Orang pertama yang penting butuh makan. Mereka gak mikirin safety. Iya kan? Coba orang kalo tingkatannya tinggi, aktualisasi diri kan. Nah kalo mereka karyawan gak perduli, mau mikir jatuh, yang penting aku disuruh kerja dapat duit. Lah tahapan pertamanya kan seperti itu. Kalo uda naik sendiri, naik satu tingkat, itu berarti dia uda mikir, “Oh iya ya, kalo saya kerja, kalo gak makan, gak safety, jatuh, nanti mati.” Naik lagi, tingkatannya beda lagi. Iya kan?
- P : Ehm iya ya bener.
- I : Tapi mulai dari tahapan pertama itu kan.....Ya apapun namanya. Harus kita sadarkan dari tahapan pertama itu, gak hanya cari uang, cari makan. Safetynya harus dipikir. Jadi ya diingatkan terus menerus, tapi ya temen-temen ada juga yg diingatkan terus menerus, lama-lama sadar. Cuma gini, waktu itu kadang kadang2 pernah saya melakukan.....Pernah ada kontraktor terus terang pernah ya motong gerinda, motong besi...pernah gak pake.....padahal udah saya ingetin. Wes ditanya, “kenapa kamu gak pake? Kan syaratnya itu ada. Kamu tau kamu ngelakuin apa? Kamu tahu gak apa yg harus kamu lakukan?”
- I : Kalo yg ketiga kan, harusnya gimana. Jadi gak boleh dimarahi.
- P : Oh gk boleh dimarahi ya pak ya.
- I : Gak boleh. Misal, “kamu kurang ajar ya...” Gak boleh. Harus dikasih motivasi malah. Baru kita mengingatkan. Kmu harus pake ini lho...Kok kamu gk pake ini? Harus malah diingatkan, “kamu sebaiknya pake ini. Kenapa kamu gak pake ini?” Jadi sebenarnya rata-rata alasan mereka itu bilang karena kurang dukungan, diberi APD dari bosnya. Dari kontraktor maksudnya, “Pak-pak, saya dari dulu minta kacamata gak dikasih-kasih kok.”
- P : Ya ya, padahal kan disupply dari bosnya ya.
- I : Iya, lah kan bosny dari Unilever. Harusnya kan diberikan apresiasi.
- P : Jadi gak hanya negur ya pak. Harus diapresiasi ya pak
- I : Ya, “sebenarnya kamu nih uda bagus pake ini. Uda pake ini, cuma kurang ini..” Ya aku juga kalo kurang-kurang, kalau ada masukan dari kontraktor atau karyawan, ya saya gk kurang-kurang untuk mengingatkan bos-bos kontraktor itu. Ya kalo gak gitu mbak, ya seenaknya. Eh tolong anak buahmu kemarin waktu motong, gak pake kacamata lho.
- P : Ehm, dikash laporan ya pak ya?
- I : Iya
- P : Itu kalo temen kontraktor ya pak ya? Nah kalo temen dinas pak? Ini lain lagi nih.
- I : Kalo yang “From Zero to Hero” itu yg lebih banyak isi poin itu memang orang dinas.
- P : Orang dinas ya pak ya?
- I : Karena mereka bisa akses adminnya, kayak komputer segala macem. Tapi bukan berarti itu kontraktor itu pegang komputer gak bs. Secara menyeluruh kan ada.
- P : Ada formnya ya pak ya?

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)

- I : Iya, ada formnya. Cuma waktu safety briefing, saya biasanya itu, misal ada kontraktor a b c d, biasa saya kelompokkan ini kontraktor, ini karyawan dinas. Terus kalo orang dinas itu ada departemennya packing land, dryer, proses, segala macem. Nah kalo orng dinas itu kan ada yg bagian maintenance, waktu itu ada yang.....Nah itu salah satu contoh, itu harus pake safetyhelm. Kaitnya itu. itu harus saya yg selalu mengingatkan. Nah kalo pas dia maintenance pun, itu pun saya ingatkan, itu wajib ya. Ada yg bilang pas safety birefing belum sempat ganti sepatu. Nah itu dia belum sempat aja. Terus bagaimana caranya memakai helmet yang benar. Supaya, itu kan sebenarnya harus menutupi rambut, supaya potongan rambut gak jatuh, kan harus menutupi rambut. Nah orang itu pake ada yang kayak marinir. Terus kemudian ada yg benar, tapi lubang2 masih juga dipake.
- P : Lubang-lubang Pak?
- I : Iya, belum sempat ganti kali ya, sobek-sobek. Jadi saya ingetkan. Jadi selain memberikan safetybriefing, saya mengevaluasi juga di lapangan. Kadang-kadang saya juga ngingatin temen-temen. Saya juga mengingatkan, saya juga ngeliat ABD layak pakai apa gak. Kemudian yg packing land itu seperti kaca mata itu...saya ingatkan tolong kalau di packing land itu, jangan kotor. Kuku itu harus dipotong.
- P : Harus benar-benar bersih dan aman ya pak berarti ya pak?
- I : Saya juga mengingatkan....eh apa namanya.....
- P : Kalo mengikuti kuis atau agenda "From Zero to Hero", Bapak gimana motivasi mereka atau gimana caranya?
- I : Oh saya gini caranya, "ayo tolong, semua biar dapat poin..isi langsung." Nah saya juga ikut mempromosikan, mempublikasikan ke mereka. Saya tidak sekedar ayo, tapi saya merangsang mereka untuk isi form-form itu, supaya mereka bisa pergi ke lombok kemana, ke bali..
- P : Lama-lama mereka inisiatif sendiri ya pak ya.
- I : Iya, kalo cuma dibentak, "ayo formnya diisi" , gak mungkin mau mereka.
- P : Sebenarnya mereka kurang termotivasi itu gara-gara apa sih Pak?
- I : Jadi tadi butuh support juga dari atasan.
- P : Ini kan jauh dari Jakarta ya pak ya, apa menurut bapak perlu perhatian khusus dari orang Jakarta khusus gak Pak atau gimana?
- I : Perlu.
- P : Tapi pernah gak sih pak mereka dari pusat pak?
- I : Gak pernah.
- P : Gak pernah sama sekali ya pak ya?
- I : Ehm harusnya kan kalo orang Jakarta gak bisa,.....

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)

- P : Oh gitu, kan saya sempet pernah di Jakarta pak. Itu sempet “From Zero to Hero” itu ke Cikarang karena itu kan memang jaraknya gak jauh ya Pak ya.
- P : Oh iya..tapi bapak kan di Surabaya, jadi gak bisa gitu ya pak ya, eman ya pak ya. Kira-kira ngefek gak ya pak kalo mereka gak datang gitu pak, gak ngontrol?
- I : Sebenarnya mereka orang Jakarta datang ato gak, gak masalah. Kuncinya kan itu tuh kan dari leadernya masing-masing. Misal engineering saya, produksi yasupervisor produksi, nanti .....mensupportnya. Safety itu kan sebenarnya punyanya engineering. Produksi kan gak pernah ada...belum.
- P : Sampe sekarang pak?
- I : Belum. Cuma kalo menurut saya, barangkali training ya, perlu ditambah.
- P : Training seperti apa ya maksud bapak itu?
- I : Sebenarnya training itu..maksud saya, bukan berarti gak ada training lho ya. Itu dulu pernah ada kok. Bagus kok. Di kontraktor dulu juga ada, setiap tanggal berapa gitu, latihan ...juga pernah. Cuma kalo saya lebih banyak ke moraliti atau motivasi. Untuk mendorong mereka. Kan ada toh training motivasi dan moraliti.
- P : Oh, supaya tumbuh dari dalam ya pak?
- I : Iya betul. Jgn tau safety ae, kalo gak tau moral dan motivasi, kan gak guna. Tapi dari dalam. Jadi moralnya akan sadar gimana. Jadi kalo diingatkan instruktur kan ya ....karena jujur saja, tarining moral itu gak ada. Sisipan saat training itu mungkin ada.
- P : Oh jadi cuma sisipan aja ya..pas training ya pak ya?
- I : Iya, saya kan sudah sering wes training macem-macem ya...tapi yang gak pernah training motivasi sam moraliti. Kenapa saya bilang itu perlu? Bahkan sngat perlu. Sekarang ini terbukti bahwa diadakan safety brieging, tiap hari diingatkan saja mash banyak yg melarang. Apalagi gak diingatkan. Itu moralnya...
- P : Oh iya ya..Jadi selain training, ada saran lagi pak untuk memajukan hal, atau aktivitas lain-lain atau apa?
- I : Anu, kalo menuut saya simulasi games. Jadi jangan terlalu formil safety, jadi dikemas simulasi game supaya orang tertarik. Gini lho mbak, orang itu pola pikir itu beda-beda tiap orang. Justru kalo dijejeli yang terlalu formil, kadang mereka susah atau kurang mau menerima, jenuh. Kalo simulasi tim, kan lebih gimana.. Yang ketiga, ehm tadi training moraliti, simulasi...terus diadakan workshop. Workshop itu sama ya kyk simulasi?
- P : Eh, kalo simulasi itu lebih fun, kalo workshop dikasih tau kayak gini, terus mempraktekkan materi.
- I : Betul-betul.
- P : Oh jadi selama ini gak pernah ya pak ya workshop gitu pak?
- I : Iya.

## Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)

- P : Itu semua dapat ya pak bukunya yg merah ya? Bahasanya susah dipahami gak pak? Itu sama temen-temen yg di bawah Bapak susah memahami gak ya pak? Itu kan Bahasa Inggris ya pak ya ato piye.
- I : Untuk sebagian ya. Kalo saya memahami ya. Cuma kalo anak-anak di bawah saya atau kontraktor itu harusnya pake Bahasa Indonesia. Kalo untuk di bawah level saya mungkin susah ya.
- P : Bahasa Indonesia saya lihat juga agak formil ya pak ya.
- I : Iya. Itu poster juga jangan kata-kata tok.
- P : Iya itu penuh..uakeh katakata gitu ya pak ya.
- I : Itu kan sebenarnya ada gambar juga ya. Cuma kan itu dibuat karikatur ya, harusnya dikasih contoh atau apalah. Gambar atau apa. Itu juga dibuatkan karikatur safety juga ada. Tapi gak tau kenapa ya...agak kurang apa gitu..
- P : Kurang menarik gitu, menurut bapak? Mungkin kalo orang, dibuat komik pendek itu lebih ngerti ya pak.
- I : Gini lho, kita harus tahu siapa yang kita kejar. Kalo misalnya di bawah, kontraktor kita harus tahu pola pikirnya kayak apa. Pengetahuannya sampai mana. Harusnya bisa membuat ya cara-cara, supaya mereka itu mudah mengerti program saya. Istilahnya kan gitu. Kalo saya sebagai supervisor, saya merintah orang kan harus beda-beda. Itu karakternya beda-beda.
- P : Oh jadi gak bisa sama ya pak?
- I : Oh iya, ada yg mudah tersinggung, ada yang mudah mengerti. Jadi kita kalo ke bawah harus tahu karakter mereka, secara umum ajalah. Kayak orang Surabaya ini aja kan, beda. Ini secara umum. Tiap departemen kan juga karakternya beda.
- P : Jadi klo misalnya bapak tahu perbedaannya bapak juga lebih gampang masuknya ya pak ya?
- I : Iya.Lah kalo di kandang harimau jangan mengeong. Ya di kandang sapi jangan mengaum
- P : Haha, ini baru dengar pak saya peribahasa ini pak.
- I : Lah iya, harus tahu situasi dan kondisi.
- P : Iya ya, ini saya dapat banyak dari bapak pak. Memikirkan ke depan. Karena ini pelajaran buat ke depan. Terus menurut bapak itu ribet gk sih, acara "From Zero to Hero", kayak ngisi poin, apalah..
- I : Gak sih kalo menurut saya. Cuma aku kalo boleh usul meskipun orang itu kayak kejadian atau pengalaman "From Zero to Hero" itu, org yg sudah dianggap.....kan org yang diundi aja yang menang, kan itu untung-untungan. Misal ada orang 15 kemarin, yang dapat kan 5, itu yang lain gak dapat itu harusnya juga dikasih hadiah hiburan tha apa. Biar motivasinya gak putus. Nah di luar kategori 15 itu mungkin diranking mbak, yang bisa mengurangi poin tertinggi misale, Top Ten itu juga dikasih hadiah juga donk.

## **Lampiran 2: Transkrip Wawancara SS (sambungan)**

- P : Saya dapat ide juga dari narasumber lain. Nah hadiahnya kan ke Bali toh pak. Katanya gak apa apa kalo hadiahnya lebih kecil, tapi lebih banyak pak.
- I : Iya, saya setuju. Setuju sekali saya. Makanya tadi saya bilang, saya sih gak protes sama yang dapat ke Lombok. Cuma yang penting itu yang gak dapat. Lah misalkan yang gak menang, kan bisa dikasih apa gitu..... Lah kan murah. Ya biar gak putus motivasinya.
- P : Pas ada“From Zero to Hero”, itu ngefek gak pak ke safetynya temen-temen pak?
- I : Oh ngefek sekali.
- P : Ngefeknya gimana pak?
- I : Pertama, kalo ke temen-temen, mereka akan lebih menyadarkan diri tentang pentingnya safety. Ya ini sebagian orang juga gak semata-mata karena poin.....

## Lampiran 3: Transkrip Wawancara MN

### Transkrip Wawancara 3

**Informan** : Bpk Muhammad Noer

**Tanggal** : 27 Mei 2011

**Keterangan** : I – Informan, P - Peneliti

Selamat sore pak, bisa dijelasin sedikit nggak mengena apasih sebenarnya HRBP tersebut adan bagaimana posisinya secara struktur di Unilever sendiri?

HRBP itu bagian pilar di human resource. Ada tiga pilar, satu HRBP, kedua itu people link, ketiga itu expertise thing. HRBP adalah tim HR yang mempunyai keahlian generalis, dimana fungsi utama dia adalah mendukung bisnis untuk tumbuh. Dalam hal ini saya sebagai HRBP Rungkut SC, maka kegiatan utama adalah bagaimana bisnis factory ini tumbuh. Saat bicara tentang factory atau manufacturing maka yang kita bicarakan adalah proses produksinya itu sendiri. Kira-kira gitu

Jadi secara struktural ada dibawahnya hr ya?

Iya dari garis bes

Kalau boleh tau , bapak Noer sendiri akan reportnya ke siapa ya secara langsung? Jadi pertama kali report ke siapa ya?

Iya. Jadi dalam struktur kita saya akan report ke HRBP SC

HRBP Supply Chain

Jadi beliau menangani seluruh insonesia, diatasnya beliau ada HR director

Kalau ngga salah pak JOS ya?

Benar , Pak Joseph

Kalau HRBP SupplyC nya siapa ya kalau boleh tahu

Pak Rudy Affandy

Pernah ketemu kamu?

Kalau bpk ra belum pernah ketemu

Kkalau misalnya dirinci sedikit tugas dan jobdesk nya apa ya Pak, jadi yang lebih spesifik

Kalau lebih spesifik itu pertama adalah performance management. Jadi secara sederhana performance management itu adalah bagaimana saya membawa performance orang-prang yang bekerja disini, makin hari itu makin meningkat.

Performancenya makin hari makin meningkat.

Baik dalam hal produktivitasnya, baik itu dalam hal skill nya, itu adalah area performance management. Kemuadian ada juga area namanya human resource planning. Itu terkait bagaimana kebutuhan yang akan datang, orang orang bagaimana yang kita butiuhkan, jangkanya bisa 5-10 tahun kedepan. Jadi misalnya 10 tahun kedepan mau pabrik yang seperti ini, sekarang itu harus ngapain.

### Lampiran 3: Transkrip Wawancara MN (sambungan)

Jadi berpikir strategis kedepan ya pak?

Betul-betul.

Meramalkan situasi ya pak?

Benar-bear.

Itu yang ke dua ya. Lalu ada industrial relations. Industri rel itu adalah hubungan antara perusahaan dengan karyawannya secara industrial. Artinya apa? Untuk hak dan kewajiban karyawan. Jadi sa ya akan deal dengan serikat pekerja begitu ya, juga diskusi dengan pemerintahan, disnaker, baik itu kota surabaya maupun jawa timur.

Itu dan terakhir untuk yang item besarnya adalah membentuk change management, cm ini adalah apabila ada perubahan dalam company, perubahan sistem, perubahan cara kerja, atau perubahan apapun itu bentuknya, maka saya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perubahan itu bisa berjalan dengan mulus., dan disana kami akan bekerja sama dengan line manager lain. Kira-kira begitu Viona.

Lalu, emm, korelasi apa antara HRBP ini khususnya dengan internal communications seperti itu?

Mungkin karena secara struktur organisasi ic maupun hr ada dipimpin direktur yang sama, jadi ada satu sayap cr satunya hr, jadi secara ini, departemen yang berbeda. Jadi secara sederhananya kalau cr hubungan keluar, kalau hr itu ke dalam ke karyawannya sendiri. Di satu sisi, karena ada ic yang bukan mengatasi komunikasi ke luar, tapi kedalam. Kan gitu ya kan dalam banyak hal kalau dilihat kerjanya sama kaya hr

Tadi saya juga kaget pak, ini kan kaya tugasnya internal communications

Betul, betul. Cuma mungkin ada ya perubahan perubahan yang skala lokal. Jadi isalnya perubahannya dalam skala runkut. Itu cr ya tidak ikut disana ya.

Jadi skalanya juga dibuat beda ya pak

Betul betul kalo di ic kan skala nya lebih nasional, untuk karyawan secara umum yang sifatnya nasional. nah kalau saya cm nya terutama terkait dengan implementasi yang ada di area factory runkut ini. Bisa aja ada perubahan disini tapi tidak aja di tempat lain. Dan mungkin orang ic tidak tahu apa-apa tentang perububahan itu

Jadi orang ic bisa gak tau ya, karena benar-benar spesifik dipegang oleh HRBP

Selain skala lagi, ada nggak pa yang membedakan dengan ic?

Tadi kemiripannya sama-sama kedalam

Bedanya kalau hrbp itu akan langsung bertemu dengan karyawan dalam mayoritas urusan komunikasinya. Kalau ic kebanyakan melalui media-media pakah itu majalah, apakah itu poster, apakah itu email dan lain-lain, gitu ya

Jadi lewat banyak media ya.

### Lampiran 3: Transkrip Wawancara MN (sambungan)

Jadi misalnya saya mau menyampaikan sesuatu, saya akan datang ke karyawan, berkumpul dengan 3rts orang, lima ratus orang. Perubahan apa yang besar atau penting

Terus, emm, iya apakah ic ini misalnya mempunyai pesan-pesan ke pabrik, bapak kan bilang pernah menyampaikan secara langsung ke mereka. Jadi misalnya kalo ic yang punya apesan bagaimana bapak menyampaikan?

Jadi kalo ic yang mengelola secara strategi, apa yang dikomunikasikan, pesan apa yang harus sampai ke bawah, hrbp ini sebagai membantu, perpanjangan tanggannya ic untuk area setempat. Kira-kita begtu.

Menurut bapak, pesan-pesan seperti apa sih yang ic kasi ke hrbp untuk disampaikan ke karyawan?jadi mungkin ada karakteristik tersendiri?

Yang pertama sifatnya nasional, kemudian kebijakan yang berlaku total, contohnya misalnya di pabrik ini banyak program safety, di pabrik ini banyak program safety yang tmn2 di ic ga tau. Tapi kalau sudah bicara mengenai launching area safety yang sifatnya nasional, maka ic total di sana, maka pabrik akan nurut nih konsepnya seperti apa, dan nantinya akan turun ke bawah. Kira-kira seperti itu modelnya. Misalnya ada model lain yang akan dilaksanakan, saya akan kumpulkan informasi tentang pelaksanaan, misalnya dari email ya, misalnya ad apenjelasan, kan gitu ya nanti saya baca disitu, nanti kalau ada yang tidak jelas, saya akan bertanya, misalnya kalau acara cukup kompleks, maka akan saya adakan telecon. Jadi kita akan diskusi melalui telepon bareng. Ada perqakilan dari surabaya, rungkut, cikarang dan lain-lain. Kira-kira begitu

Kalau semu prosesnya ini pernah dijalankan ya pk, kalau misalnya ada meyang mendadak-mendadak atau erubahan-perubahan itu pernah ga pak?

Perubahan pendadak pernah nggak?

Contohnya?

Kalau misalnya itu ada peraturannya, konfrimasi mengenai penjelasan peraturany

Kalau mendadak sekali nggak ya . Tadi saya katakan juga, tergantung sifat komunikasinya apa, contoh dalam kasus safety ini. Yang paling banyak ber tim safety

Tugas saya ini adalah memastikan bahwa komunikasinya ini berjalan.

Artinya apa, kalau ada yang bolong-bolong dri tim safetynya itu saya terjun langsung, kalau mereka sudah cukup baik ya saya bisa lepas dari situ

Jadi bapak yang kontrol ya istilahnya,

Bener. Saya tidak ikut safety dari awal prosesnya. Jadi gini. Dii satu sisi kan safety ini kan ada departemen yang ngurusin. Di satu sisi saya sebaai hrbp tugasnya adalah setiap komunikasi perusahaan harus sampai. Ketika saya lihat tim safety sudah cukup kuat, saya yakin itu sampai. itu dalam artian saya tidak perlu terlalu terlibat. Tapi ketika tim safety itu butuh bantuan, misalkan ternyata hal ini itidak dipahami oleh karyawan, itu saya pikirkan bagaimana caranya itu disampaikan,

### Lampiran 3: Transkrip Wawancara MN (sambungan)

Karena itu tanggung jawab bapa sebagai hr juga ya?

Benar.

melalui telecon Jadi misalnya

Human resource planning

P : Jadi mengenai feedback, feedback seperti apa sih yang Bapak dapatkan dari karyawan, atau bahkan dari tim safety yang memberikan Bapak impactnya.

I : Kalau feedback yang khusus itu gak ada ya, jadi feedback yang jelek atau apa, itu gak ya. Secara umum, kegiatan cukup dimengerti oleh karyawan. Tugas mereka adalah mengurangi poin mereka dari 10.000 ya kalo kita lihat ....ya menjadi 0. nah setiap kegiatan itu punya poin-poin tertentu. Artinya mungkin kadang-kadang dia dikasih ke tim safety. Nah untuk trainernya itu dapat poinnya berapa. ...kok gak berkurang. Kira-kira gitu.

P : Oke oke..Jadi kayak pertanyaan-pertanyaan konfirmasi juga ya pak, itu salah satu feedback juga sebenarnya ya Pak.

I : Betul..

P : Trus mungkin feedback nya lebih banyak secara langsung ke tim safety nya ya pak

I : Secara langsung...jadi interaksi paling banyak itu antara tim safety dan karyawan. Karena begitu karyawan gak ngerti sesuatu, dia akan melaporkannya ke safety.

P : Ehm jadi pertanyaannya ke tim safety gitu ya..

I : Kecuali kalau ada sesuatu yang katakanlah ini tidak bisa diputuskan oleh tim safety, harus diputuskan oleh....atau harus diputuskan internal communication, nah baru bisa terjadi seperti itu.

P : Pernah gak pak kalau terjadi seperti itu? Jadi diskusi dengan orang-orang....atau orang communication

I : Dalam hal itu sih gak pernah ya kalau menurut saya. Gak dibutuhkan terlalu rill.

P : Lalu tadi bapak bilang, kebanyakan face-to-face ya berarti

I : Kalau ke siapanya nih?

P : Kalau dari karyawan ke tim safety, atau dari karyawan ke Bapak, biasanya itu.,

I : Ya face to face

P : Karna email juga gak....

I : Ya kalau karyawan. Kecuali karyawan office. Dan office kan bagian kecil dari total karyawan di sini.

P : Jadi tetap face-to-face ya pak kalau gitu

I : Benar

P : Ya untuk hari ini masih ini aja Pak

I : Oke

P : Saya cocokkan dengan punyanya Pak Krisma, nanti saya akan wawancara lagi.

I : Oke, boleh.

## Lampiran 4: Transkrip Wawancara KF

### TRANSKRIP WAWANCARA 4

**NARA SUMBER : Khrisma Fitriasari**

**KETERANGAN : K- Informan, V - Peneliti**

*Wawancara ini berlangsung santai, menggunakan bahasa Indonesia yang lugas dan mendarat. Istilah-istilah asing pun dijelaskan melalui pemberitahuan dari sebuah singkatan dan juga pemaparan mengenai istilah tersebut. Sesekali informan melakukan aktifitas dengan handphone nya dan meminta waktu pada peneliti.*

*Mengenai jangka waktu yang digunakan adalah dari pukul 12.00 hingga 13.30, termasuk pembicaraan non penelitian. Hal ini dilakukan mengingat keterbatasan jam makan siang yang dimiliki oleh informan.*

- V : Pertama mau tanya nih, kalau bisa digambarkan , Internal Communications itu posisinya dimana, lalu bertanggung jawab dengan siapa saja?
- K : IC (Internal CommuniCations) itu adanya bersama Corporate Secretary, kalau di Unilever, namanya Pak Sancoyo, nah Corporate Secretary ini reportnya langsung ke Pak Maurits, which is Chairman Unilever (Indonesia). Kalo IC itu sendiri , jadi kalau di kita itu ada yang namanya Head of Corporate CommuniCations namanya Mba Mia, dan IC itu termasuk salah satu divisi di bawah Head of Corporate CommuniCations. Jadi saya reportnya ke Mba Mia, Head of Corporate CommuniCations.
- V : Jadi dari Mba Mia, Mba Mia ke Pak Sancoyo, Pak Sancoyo ke Pak Maurits.
- V : Nah terus misalnya soal Job Desc, ngapain saja sih IC, siapa saja sih publiknya?
- K : Publiknya itu karyawan Unilever, nah karyawan Unilever karena kita itu perusahaan besar, jadi karyawan kita banyak dan tersebar dimana mana, dengan demografis yang beda juga. Jadi misalnya di HO Area, itu lebih kantor, di pabrik di dua lokasi di Cikarang dan Rungkut, itupun di Cikarang kita kaya punya 6 pabrik dan di Rungkut ada 2 pabrik. Belum lagi di Depo area.
- V : Depo itu apa ya Mba?
- K : Depo itu self representatives, jadi istilahnya kaya tangan kanannya Unilever di area-area. Daerah selain jakarta.
- V : Kalo MBAU itu apa?
- K : Itu sales office sih. Jadi, di Unilever itu ada customer development, itu sebenarnya sales, itu kan terdiri dari macem-macam divisinya, jadi mereka markasnya di situ. Lain sama marketing. Tadi pertanyaannya apa?
- V : Tugasnya?
- K : Tugasnya. Jadi IC itu semacam mulut perusahaan ke karyawan, jadi sebenarnya kita adalah pr perusahaan ke karyawan. Jadi apapun yang berhubungan dengan karyawan, itu tugas kita untuk menyampaikannya.

#### **Lampiran 4: Transkrip Wawancara KF (sambungan)**

- V : Nah kalau gitu, apakah bos bos itu juga ikut Mba? Jadi apakah pesan-pesan itu sampai ke bos-bos seperti BOD atau yang lain?
- K : Ya ikut semuanya, meskipun sebenarnya, nah informasinya kan banyak ya, jadi policy-policy perusahaan. Policy itu kan banyak ya, contohnya tentang tunjangan perusahaan misalnya lets say kaya gitu, jadi yang buat kan BOD sendiri, jadi targetnya lebih ke karyawan di bawahnya. Nah ada juga kegiatan brand, misalnya kegiatan funbike misalnya, dimana karyawan bisa ikut, itu kita berkomunikasi dari brand, itu berarti BOD jadi kita sih. Tergantung sumbernya dari mana.
- V : Tergantung sumbernya dari mana tapi tetap pesan itu akan sampai ke BOD.
- K : Iya
- V : Tapi ngga dipilih kalau cuma sampai ke karyawan, jadi BOD gak perlu tau.
- K : Ya tergantung kebutuhannya.
- V : Ngomong-ngomong soal PR Internal, itu pesan-pesan seperti apa sih yang diberikan ke publiknya?
- K : Pesan ya?
- V : Iya.
- K : Okay, pesan yang pertama sih memang kalau ada lebih ke policy, policy itu apa ya? Peraturan ya?
- V : Kebijakan.
- K : Iya kebijakan perusahaan yang baru, itu sering berkaitan dengan HR (Human Resources Development Department). HR itu seperti tunjangan kesehatan, atau orang sekarang slip gajinya baru, format gajinya baru. Kaya gitu –gitu sih, lebih HR matters
- V : Kalau berhubungan dengan HR kok lewat ICD ya Mba? Atau sama-sama, itu gimana maksudnya?
- K : Itu sama sama biasanya, sih,  
Jadi sama-sama tapi yang menyampaikan dari IC.
- V : Jadi misalnya HR punya pesan A , didiskusikan dengan ICD, terus pesan A tetap keluarinya dari mulut ICD.
- K : Heem iya. Bener.
- V : Terus habis peraturan dan kebijakan perusahaan baru ada apalagi Mba?
- K : Selain itu ada kegiatan yang bisa diikuti karyawan.
- V : Oke, kegiatan yang diikuti karyawan ya?

#### Lampiran 4: Transkrip Wawancara KF (sambungan)

- K : Iya, jadi Unilever itu kan besar ada brand-brandnya juga, contohnya brand-brand itu sering mengadakan berbagai macam kegiatan, misalnya kemaren Walls Selection baru ngadain Fun Bike, atau UFS (Unilever Food Solution) baru relaunch. Itu kan kegiatan yang sangat menyenangkan dimana orang itu bisa take a break sejenak dan mengerti sebenarnya brand Unilever itu brandnya apa. Atau ada juga kegiatan-kegiatan yang mempunyai pesan-pesan corporate, jadi contohnya Unilever kan sangat memperhatikan safety dari karyawan, dan diharapkan karyawan dapat bertindak secara aman, oleh karena itu kita punya Safety Campaign. Misalnya contohnya kaya gitu, atau dimana karyawan diharapkan hidup sehat, makanya kita punya Fun Fitality. Jadi lebih gitu, jadi lebih ke pesan-pesan perusahaan sih.
- V : Jadi kalau misalnya brand itu khusus buat brandnya aja, jadi pesan corporate itu lebih penting untuk disampaikan.
- V : Sekarang kita lebih fokus ke Safety Campaign ya Mba. SC ini siapa sih inisiatornya? Apakah dari IC sendiri Indonesia atau dari mana sih?
- K : Inisiatifnya dari tim Safety sih, tim Safety sendiri kan sudah terbentuk idenya kalau kita pengen meningkatkan lagi safety behaviour, trus siapa nih yang bisa diajak kerjasama. Jadi waktu itu, adalah kita, jadi sudah ada content, tapi bagaimana caranya, itu yang kita pikirin. Jadi kontennya sudah ada dari tim Safety Indonesia, tapi kemasannya itu kerjasamalah sama ICD  
Kemasan dan how nya itu Vi
- V : Safety ini resminya mulainya kapan ya?
- K : Apa itu?
- V : Safety yang sudahh berjalan itu mulainya kapan?
- K : Waktu itu Kick Off nya bulan februari 2010, hampir setahun sampai Desember, Januari 2011.
- V : Nah kalau Safety ini kerjasama dengan siapa saja ya Mba?
- K : Safety supply chain itu kan kita Cuma report, ada tim Safety sendiri. Tim Safetyitu ada di Cikarang, Pak aryo itu mobile ho Cikarang, ada Safety champion juga.
- V : Safety Champion itu dipilih dari mana?  
Sc itu diambil dari masing-masing area ada. Rungkut ada, Cikarang ada, Depo ga ada
- V : SC itu dipilih berdasarkan apa ya Mba?
- K : Dipilih berdasarkan dedikasinya dia terhadap Safety sih, misalnya di amanjemen dia senring ngajakin temennya Safety talk atau ingetin temen-temenya tentang budaya Safety. Ada juga Safety supervisor itu emang pegawai Unilever yang ditugaskan mengenai Safety. Terus ada board, she committee, Safety health and environment. She ini berasal dari Unilever.
- V : Safety cham ini didapat sesudah atau sebelum Safety Campaign?

#### **Lampiran 4: Transkrip Wawancara KF (sambungan)**

- K : Sebelum ya, karena Safety kan sudah lama banget budayanya dilakukan, mungkin sejak tahun duaribuan.
- V : Jadi ini cuma ini kaya event khususnya
- K : Iya untuk menyemarakkan karena selama ini kan Safety ada tapi apa ya lebih banyak itu reinforcement.
- V : Reinforcement itu apa ya Mba?
- K : Reinforcement itu menggunakan cara-cara top down, yang kadang-kadang orang tu, aduh apaan sih nih.
- V : Bisa menyebutkan nggak Mba apa saja kegiatan yang ada dalam Safety campaign?
- K : Gimana kalo kamu aku kirimin reportnya
- V : Kan kalau tau dari penjelasannya Mba Khrisma, safety campaign kan rasanya gak gampang ya Mba , apalagi mengenai safety dan juga di pabrik juga, ada gak sih Mba kesulitan menyampaikan pesan-pesan ini, kan pertamanya reinforcement. Tapi ini kan suatu hal yang berbea,ada tantangan tersendiri ngga Mba?
- K : Tantangannya yang keliatan jelas, justru untuk maintain behaviour safety ini setelah selesai dan itu butuh waktu yang lama banget kan Vi. Nah contohnya gini, ada suatu kegiatan namanya SBO (Safety Behaviour Observation), itu di pabrik banyaknya. Ketika kita ikut Safety Campaign itu kita bisa mengurangi poinnya.
- V : Pengurangan artinya itu apa Mba? Lebih bagus atau lebih jelek?
- K : Jadi mekanismenya itu kita buat kuis dimana tiap orang dapet poin awal 10ribu. Nah dia bertugas untuk mengurangi poin ini untuk dapat ikut undian. Membuat orang mnegerti sistemnya dan kuisnya karena kuisnya lumayan ribet.
- V : Ribet maksudnya gimana?
- K : Ribet itu maksudnya banyak kegiatan, dan kegiatanitu masing-masing punya mekanisme sendiri. Jadi kegiatan a isi formulir sendiri, kegiatan b isi formulir sendiri. Nah, kampanye sendiri ini berhasil karena dibantu oleh tim safety, kan tim safety itu sudah sangat expand dan banyak timnya, nah itu dibantu oleh mereka juga. Tim di lapangan itu tim di pabrik. Mereka itu bagian untuk gurak-gurak gitu.
- V : Berarti di Rungkut juga ada?
- K : Iya
- V : Nah kalau misalnya menyampaikan ke Cikarang metodenya kaya apa ya? Metode apa yang dipakai ICD untuk memberikan pesan? Media apa saja?
- K : Jadi di Cikarang sendiri kan ada dua ya, di Cikarang ad offiCe dan floor. Kalo di OFFICE bisa Pake email blast dan media digital. Kalau di floor pake print. Print material, x-banner, poster. Dan kita pakai channel kita namanya TPM.
- V : TPM itu apa Mba?

#### Lampiran 4: Transkrip Wawancara KF (sambungan)

- K : Aduh lupa singkatannya, taipistilahnya dia itu kaya kepala sukunya anak2 di floor itu.
- V : Kalo HO , kan ICD ada di HO, jadi bisa ketemu face to face, kalau di Cikarang?
- K : Sebenarnya kalau di HO itu tidak begitu face to face, kalau di Cikarang lebih menggunakan Network kaya TPM.
- V : Nah kalau di Cikarang itu pernah didatangi nggak maba? Tujuannya?
- K : Pernah.pernah, tujuannya itu untuk survey kira-kira channel apa yang bisa digunakan.
- V : Kalau ke Rungkut Pakai media apa?
- K : Oke kalau ke Rungkut, sama juga sih, kalau safety berarti kita dibantu sama Safety supervisor yang ada di Rungkut, kalau channel-channel yang kita gunakan itu menggunakan poster, kita juga menggunakan buku, kita kan bikin buku yang dibagikan ke orang-orang.
- V : Menurut Mba memang nggak apa kalau message nya sama semua atau menurut Mba harus dibedakan
- K : Harus nya dibedakan sih. Karena kebutuhannya berbeda. Tapi sorry, sorry revisi. Waktu SC kemaren message nya ada yang beda sih. Beda-beda sih.
- V : Message nya ada yang beda. Bedanya itu antara apa dan apa Mba?
- K : Antara misalnya pabrik dan.. kita ngomongnya antara manufacturing dan non manufacturing.
- V : Manufacturing itu adalah pabrik?
- K : Manufacturing itu pabrik, kalo non manufacturing itu offICE site kaya HO, Depo dan kawan-kawan.
- V : Nah menurut Mba kok dibedakan itu kenapa?
- K : Karena kebutuhan akan safety di masing-masing site jkna beda vi. Jadi misalnya di pabrik lebih ke ketumpahan cairan kimia, kalau di ho, kalmu lih ati-ati jangan sampe ketimpa ee, ketimpa lemari arsip, jadi lebih ke offICE safety.
- Khrisma menyilingi wawancara dengan menggunakan handphone mobex nya. Mengetik sms.
- V : Trs kenapa lagi ya Mba dibedakan?
- K : Karena juga ini sih, tingkat edukasi nya antara orang-orang ho dan orang-orang pabrik. Di orang-orang pabrik misalnya orang-orang di packing line mungkin dia lulusan smp bahkan atau sma kaya gitu. Sedangkan orang di ho mereka sudah sangat canggih lah, lifestyle juga tinggi, mereka lebih eksklusif, mereka udah kebanyakan kegiatan.
- V : Jadi secara demografis beda, tingkat edukasi dan latar
- K : Mungkin jadwal kerjanya kali ya. Jadwal kerja dan situasi kerja. Kalau di HO lebih fleksibel kan, kalo di pabrik dia harus ngikutin shift, dan dia juga tidak bisa kemana-mana juga kan.
- V : Mungkin karena mesin tidak bisa ditinggal ya Mba?
- K : Iya hee.

#### Lampiran 4: Transkrip Wawancara KF (sambungan)

- V : Ada lagi nggak Mba selain tiga itu?
- K : Udah sih kayaknya itu aja.
- V : Nah kalau beda tu, pas dulu Mba buat itu apa bedanya Mba? Misalnya pesan a , tapi di delivernya berbeda, itu apa bedanya?
- K : Itu kita pernah punya ada. Eee, itu topiknya beda, seperti yang aku bilang, itu ada beberapa kasus safety itu khusus ho, kalau yang di Cikarang ya lain lagi.
- V : Kalo yang di Cikarang itu apa aja?
- K : Topiknya waktu itu tentang chemical burn, terus slip treat fall, terus hand and running mesin.
- V : Kalau di Rungkut sendiri Mba?
- K : Sama, sama Cikarang sama, manufacturing kan sama.
- V : Ada perbedaan apalagi selain topik?
- K : Channel itu juga beda Vi.
- V : Channel itu orangnya?
- K : Perbedaan, channelnya juga beda, channel itu , kalo di HO, email blast itu kan, kalo di Cikarang kita harus buat posternya, karena kan mereka ngga punya komputernya , ngga punya PC.
- V : Tapi kan di pabrik jga ada komputernya?
- K : Tapi kan gak semua punya PC.
- V : Kita bicara soal Rungkut ya Mba sekarang. Kan tadi kan Cikarang Mba sempat survey, nah apakah di Rungkut Mba juga punya pengalaman yang sama? Apakah Mba juga survey, apa yang harus dilakukan?
- K : Nah itu dia, di Rungkut tidak pernah survey.
- V : Kenapa ya Mba?
- K : Karena ya itu Vi, keterbatasan waktu dan resourece. Nah tapi ngga tau ya kalau duma survey. Tapi karena resource dan waktu. Kare ya ini, selain safety campaign kan juga banyak project yang lain gitu kan.
- Khrisma menanyakan peneliti mengenai keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti.
- V : Terus Mba taunya dari mana kondisinya Rungkut itu kaya apa? Atau Mba merasa ya udah Cikarang sama aja kok sama Rungkut.
- K : Ini kita ngomongin safety ya, ini kalau kita ngomongin safety. Safety itu lebih lebih punya keuntungan karean sudah terbangun tuh jaringannya. Jadi di Rungkut sudah ada Pak Bekan namanya. Jadi dia tau tuh, spot-spot mana yang bagus untuk ditempel poster. Jadi kita mengandalkan si Pak Bekan itu.
- V : Pak Bekan itu memangnya siapa?
- K : Dia safety supervisor. Rungkut

#### **Lampiran 4: Transkrip Wawancara KF (sambungan)**

- V : Dari dulu dia meruPakan safety supervisor.
- K : Aku ngga tau sih, tapi sebelum safety campaign memang dia meruPakan safety supervisor.
- V : Jadi taunya dari Pak bekan ini aja Mba?
- K : Dari Pak bekan, terus juga input-input dari Mas Noer. Input-input dari Mas Noer. Cuman sih, makanya ini note juga ya. Di Internal Communications ini belum terlalu kuat nih networknya, makanya aku lagi mikirin nih sekarang ini, gimana caranya supaya kita tu ada network Internal Communications di pabrik. Makanya kamu bisa bantuin juga tuh.
- V : Gimana ada ICD secara langsung ya? Terus kalau selama ini ya lewat mas Noer dan Pak Bekan saja?
- V : Mereka tugasnya ngapain Mba? Misalnya Mba Kalau ada pesan a , kalau mbga ngasi ke Rungkut itu, gimana prosedurnya?
- K : Email.
- V : Prosesnya?
- K : Email, kita jelasin sih di email, biasanya kalau misalnya poster, kita kirim posternya entah kita bisa kirim posternya, entar bisa kita kirim hardcopynya tau mereka mau print disitu.
- V : Terus penjelasannya gimana Mba?
- K : Biasanya sih telepon –teleponan atau email sih vi.
- V : Apakah Mba yakin kalau email dan telepon itu cukup? Gimana Mba? Kalau Mba melihat proses komunikasi yang terjadi?
- K : Kalau misalnya kita sama mereka sih gak ada masalah sih Vi selama ini. Oh, sebenarnya tugasnya komunikasi kan membuat yang rumit menjadi mudah kan, jadi karena kita membuatnya jadi mudah, jadi pesannya juga bisa didapat. Kalau dari kita ke Pak Bekan ma Mas Noer sih gak ada masalah, tapi dari mereka ke bawahnya ini.

## Lampiran 5: Transkrip Wawancara KD

### TRANSKRIP WAWANCARA TERTULIS

**Informan** : Kartika Dumasari

**Tanggal** : (1.) 02 Mei 2011 (2.) 03 Mei 2011 (3.) 11 Mei 2011

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	<b>PERAN PRIBADI DALAM SAFETY CAMPAIGN (SC)</b>	
a.	<b>Sebagai apakah anda bertanggung jawab dalam struktur kepanitiaan SC?</b>	Koordinator Safety Campaign, Liaison officer untuk bagian Safety dengan Internal Communication.
b.	<b>Jelaskan deskripsi tugas anda dalam SC secara detail.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengkomunikasikan keinginan WL2+ kepada internal communication dan agency yang ditunjuk</li> <li>- Mensupervisi pekerjaan agency dan pihak terkait bersama dengan internal communication</li> <li>- Memberikan update secara berkala kepada WL2+ safety</li> <li>- Memberikan info dari sisi safety kepada pihak lain yang membutuhkan untuk kepentingan kampanye</li> <li>- Mengelola budget kampanye</li> </ul>
	<p><i>Mengkomunikasikan keinginan WL2+ kepada internal communication dan agency yang ditunjuk</i></p> <p>Apakah keinginan WL 2 merupakan perintah mutlak? Pernahkah ada perbedaan pemahaman? Kalau ya berikan cerita singkat mengenai fakta perbedaan pemahaman tersebut dan bagaimana mengatasinya.</p>	<p>Keinginan WL2 bukanlah mutlak namun memberikan bobot pertimbangan yang sangat besar dalam pengambilan keputusan Perbedaan pemahaman terkadang saja terjadi, tidak terlalu sering namun pernah terjadi</p> <p>Contohnya, WL2 ingin akan bagian “A” di eksekusi, namun tidak dijelaskan secara rinci bagaimana “A” akan di eksekusi. Menurut saya, “A” baik apabila dieksekusi seperti cara saya, namun kenyataannya menurut atasan saya, “A” sebaiknya dikerjakan dengan cara lain. Cara mengatasinya tentu saja dengan merinci segala sesuatunya dengan baik, bahkan ke bagian terkecil untuk menghemat waktu dan tenaga (karena jika salah toh harus mengulang lagi).</p>

## Lampiran 5: Transkrip Wawancara KD (sambungan)

No	Pertanyaan	Jawaban
c.	<p><b>Pernahkah secara langsung, publik menyampaikan pemahaman mereka tentang SC kepada anda? Sebutkan beberapa contohnya.</b></p>	<p>Ya, ketika saya berkunjung ke floor dan menanyakan tentang awareness mereka mengenai campaign. Banyak yang langsung menjawab seakan itu adalah top of mind mereka. Tak jarang juga ada yang email atau telepon untuk sekedar menanyakan mengenai update kampanye pada saat ini.</p>
	<p><i>Ya, ketika saya berkunjung ke floor</i></p> <p>Floor yang dimaksud disini adalah HO atau Pabrik?</p> <p>Pabrik dimanakah yang pernah dikunjungi? Apa yang dilakukan disana yang bertujuan untuk mengetahui feedback mereka?</p>	<p>Floor yang dimaksud adalah orang lapangan yang berpindah-pindah, kebanyakn adalah sales dan orang pabrik.</p> <p>Saya pernah ke Rungkut dan Cikarang serta Depo MBAU. Saya berkunjung langsung mendatangi orang perorang secara random dan bertanya mengenai kampanye yang sudah di laksanakan.</p>
	<p><i>Tak jarang juga ada yang email atau telepon untuk sekedar menanyakan mengenai update kampanye pada saat ini.</i></p> <p>Apakah ini termasuk feedback? Pernahkah anda menemukan bahwa pemahaman mereka berbeda dengan maksud IC? Jelaskan contoh pengalaman nyata dengan spesifik.</p>	<p>Tentu, feedback kan umpan balik ke panitia. Dengan email atau telepon, mereka menggunakan channel komunikasi yang telah kita komunikasikan untuk berkomunikasi dengan panitia. Proses komunikasi kembali kepada panitia itu sendiri sudah dapat dikategorikan dalam feedback</p> <p>Tentu, seringkali mereka salah tafsir. Di buku safety disebutkan item-item aktifitas safety yang dapat dilakukan termasuk salah satunya poin “defensive driving”. Menurut pengertian mereka, seharusnya ketika mengikuti defensive driving, nama mereka sudah automatically tercatat dan dimasukkan kedalam penghitungan poin. Nyatanya, kerjasama panitia dengan tim HR yang dahulu menyelenggarakan kegiatan ini tidak ada, sehingga karyawan harus melaporkan kepada panitia mengenai keikutsertaan mereka dalam defensive driving untuk dapat mengurangi poin.</p>

**Lampiran 5: Transkrip Wawancara KD (sambungan)**

No	Pertanyaan	Jawaban
2.	<b>MEDIA KOMUNIKASI SAFETY CAMPAIGN (SC)</b>	
a.	<b>Melalui media apa sajakah anda berkomunikasi dengan tim maupun orang-orang internal panitia yang berkaitan dengan SC?</b>	Email, sms, telepon.
b.	<b>Media komunikasi apa yang digunakan dalam menyampaikan pesan SC ke karyawan?</b>	Email Blast, Digital Signage System, Digital Poster, SMS Blast, Poster, Brosur, Interaksi face to face, Periodic Meetings.
	<p><i>Email Blast, Digital Signage System, Digital Poster, SMS Blast, Poster, Brosur, Interaksi face to face, Periodic Meetings.</i></p> <p>Berkaitan dengan ini, media apa yang digunakan kepada karyawan Pabrik?</p> <p>Apa ada perbedaan media antara Pabrik Rungkut dan Pabrik Cikarang? Mengapa menggunakan media yang berbeda?</p>	<p>Untuk pabrik: email blast, Digital Signage System, SMS Blast, Poster, Brosur, interaksi face to face, periodic meetings.</p> <p>Rungkut dan Cikarang menggunakan media yang sama.</p>
c.	<b>Sebutkan media komunikasi yang menurut anda paling efektif dalam menyampaikan pesan SC ke karyawan, jelaskan alasan dan pengalaman anda.</b>	Tergantung audience nya. Untuk massa di pabrik, face to face meeting dan personal communication akan menjadi sesuatu yang lebih besar impact nya. Seringkali poster ditempelkan namun ketika ditanya mengenainya, audience tidak mengerti/tidak tahu bahkan tidak sadar bahwa disitu ada poster. Namun untuk audience di Head office, email blast dan SMS blast masih menjadi pilihan media dikarenakan habit mereka yang lebih tech savvy.

**Lampiran 5: Transkrip Wawancara KD (sambungan)**

No	Pertanyaan	Jawaban
	<p><i>Seringkali poster ditempelkan namun ketika ditanya mengenainya, audience tidak mengerti/tidak tahu bahkan tidak sadar bahwa disitu ada poster.</i></p> <p>Apakah ada pengalaman dengan karyawan Pabrik yang membuktikan hal diatas? Kalau ya, ceritakan lah pengalaman anda dengan spesifik.</p> <p>Karyawan Pabrik manakah yang berkaitan dengan pengalaman tersebut?</p>	<p>Poster hanya bisa ditempelkan di tempat tertentu yang tidak mengganggu. Banyak karyawan biasanya lalu lalang, namun tidak memperhatikan (e.g: sibuk dengan hp, sambil mengobrol) poster yang ditempel. Saking sibuknya mereka dengan aktifitas lain, seringkali poster menjadi tidak terlihat/terbaca. Ketika saya turun ke floor dan saya tanyakan mengenai visibilitas dari materi komunikasi, beberapa di Cikarang mengaku tidak terlalu aware dengan poster--poster yang ada, meskipun mereka tahu mengenai kampanye ini melalui word of mouth.</p>
d.	<p>Sebutkan media komunikasi yang menurut anda paling kurang efektif dalam menyampaikan pesan SC ke karyawan, jelaskan alasan dan pengalaman anda.</p>	<p>Poster, mungkin karena sudah terlalu lama dan tidak inovatif, jadi orang-orang merasa jenuh. Terlalu banyaknya poster di sekitar mereka juga membuat mereka tidak sadar lagi apa yang dibaca.</p>

## Lampiran 5: Transkrip Wawancara KD (sambungan)

No	Pertanyaan	Jawaban
<b>1</b>	<b>PENGALAMAN SAFETY I</b>	
<b>a.</b>	Apakah frekuensi kedatangan atau kontrol lapangan antara Pabrik ULI di Cikarang dan Rungkut sama?	Tergantung siapa yang visit, ada PIC yang memang melakukan visit secara regular (contoh: Corporate Safety Manager). Saya hanya random apabila di perintahkan untuk visit.
<b>b.</b>	Kalau tidak sama, mengapa?	Karena sebetulnya bukan porsi saya untuk pergi ke floor.
<b>c.</b>	Mengacu pada jawaban anda sebelumnya, bahwa anda telah mengunjungi Pabrik ULI di Rungkut, dengan siapakah anda berkoordinasi di sana mengenai Safety?	Dengan Assistant Safety Manager setempat dan dengan Safety Supervisor.
<b>d.</b>	Pengalaman paling menarik apa yang pernah alami berkaitan dengan <b>feedback positif</b> dari karyawan Pabrik ULI <b>Cikarang</b> ?	<p>*feedback positif : anda dan target publik memiliki pemahaman yang sama akan pesan yang disampaikan.</p> <p>Mengenai topik kampanye yang memang diperlukan di pabrik setempat, kita berdiskusi mengenai topic tersebut dan bagaimana implementasi kampanye di floor (contoh: slip , trip, fall).</p>
<b>e.</b>	Pengalaman paling menarik apa yang pernah dialami berkaitan dengan <b>feedback negatif</b> dari karyawan Pabrik ULI <b>Cikarang</b> ?	<p>*feedback negatif : anda dan target publik memiliki pemahaman yang berbeda akan pesan yang disampaikan.</p> <p>Mengenai hadiah yang diberikan, banyak yang memprotes ketentuan bahwa hadiah tidak dapat ditukar dengan voucher belanja, padahal sudah dikomunikasikan bahwa hadiah tidak dapat ditukar dengan bentuk lainnya dan keputusan juri tidak dapat diganggu gugat.</p>

**Lampiran 5: Transkrip Wawancara KD (sambungan)**

No	Pertanyaan	Jawaban
f.	Pengalaman paling menarik apa yang pernah alami berkaitan dengan <b>feedback positif</b> dari karyawan Pabrik ULI Rungkut?	Tidak ada
g.	Pengalaman paling menarik apa yang pernah dialami berkaitan dengan <b>feedback negatif</b> dari karyawan Pabrik ULI Rungkut?	Tidak ada
2	<b>PELAKSANAAN SAFETY II BERDASARKAN PENGALAMAN SAFETY I</b>	
a.	Sebutkan beberapa hal signifikan yang berubah dari pelaksanaan Safety I ke pelaksanaan Safety II.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya admin tetap untuk penghitungan poin</li> <li>- Adanya sistem online penghitungan poin (dulu excel, sekarang akan ada software nya)</li> <li>- Hadiah tidak hanya paket liburan namun juga tabungan pendidikan</li> <li>- Ikon yang dulu adalah spiderman, sekarang adalah super zero family</li> </ul>
b.	Hal apakah yang dipelajari oleh anda berkaitan dengan kejadian yang dialami pada saat masa Safety I, sehingga anda melakukan tindakan tertentu pada Safety II? Contoh : <ul style="list-style-type: none"> <li>- PIC xyz kurang efektif, jadi akan ditemani oleh abc sebagai bantuan untuk koordinasi.</li> <li>- Waktu Safety I, poster bahasa Inggris gak dimengerti oleh pabrik , jadi sekarang pakai 2 versi poster, ada yang Inggris dan ada yang Indo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistem penghitungan poin yang masih manual menyebabkan banyak protes karena banyaknya data yang tidak lengkap, sekarang kita ada sistem online dimana orang-orang dapat memasukkan langsung poinnya sehingga admin hanya supervise saja</li> <li>- Spiderman masih belum jelas copyrightnya, jadi supaya nantinya tidak menimbulkan masalah, kita menciptakan super zero family.</li> </ul>

### Lampiran 5: Transkrip Wawancara KD (sambungan)

No	Pertanyaan	Jawaban
c.	Apakah ada strategi khusus untuk menyampaikan pesan kepada karyawan pabrik Cikarang?	Masih sama dengan tahun lalu, namun intensitasnya akan lebih sering dan lebih banyak.
d.	Apakah ada strategi khusus untuk menyampaikan pesan kepada karyawan pabrik Rungkut (mengingat perbedaan wilayah geografis)?	Masih sama dengan tahun lalu, namun intensitasnya akan lebih sering dan lebih banyak.
e.	Apakah ada strategi khusus untuk menyampaikan pesan kepada karyawan di HO maupun MBAU yang kulturnya adalah orang kantoran (Fitriasari, 2011)?	Email blast yang lebih singkat namun padat, ditambah dengan safety portal online yang sedang di develop, nantinya akan dapat mengcater orang kantoran yang lebih tech savvy dan senang segala sesuatu yang instan.

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi

### Rekapitulasi Observasi

<b>Selasa,07 Juni 2011</b>	<p>Tepat sebelum pukul 08.00 pagi, peneliti telah tiba ke kantor manajemen PUR. Mengetahui bahwa NR telah berada di kantor, penulis segera mendatangi ruangan tersebut dan mengucapkan salam sebelum kembali ke meja peneliti. Saat mengetahui kedatangan peneliti NR pun tersenyum lantas mempersilahkan peneliti untuk duduk dan berbincang sejenak. Dalam perbincangan tersebut, dengan tatanan bahasa Indonesia yang baik dan tidak menggunakan logat bahasa Jawa, NR mengucapkan selamat datang dan juga menjelaskan sedikit mengenai pa yang harus dilakukan peneliti. Beliau mengatakan bahwa saat berada di PUR, peneliti mempunyai tanggung jawab kepada pembimbing lapangan yaitu NR dan juga RT. Bermaksud untuk memberikan persetujuan, peneliti langsung mengiyakan dan mengulangi pernyataan bahwa apabila ada kegiatan yang ingin dilakukan, peneliti akan mengkonfirmasi hal tersebut kepada kedua pihak tadi. Setelah berbincang sejenak, peneliti pun pamit untuk kembali ke meja yang terletak di luar ruangan HR dan HRBP.</p> <p>Sesaat setelah meletakkan tas, peneliti masuk kembali ke dalam ruangan HR untuk mengambil pekerjaan yang belum diselesaikan Sabtu lalu, yaitu skoring lembar soal karyawan baru. Setelah mengambil di meja RT, peneliti langsung kembali ke meja dan mengerjakannya. Ditengah pekerjaan tersebut, peneliti didatangi oleh NR yang mengizinkan peneliti untuk ikut membantu pelaksanaan acara studi ekskursi yang akan dilakukan di PUR oleh mahasiswa UI.</p> <p>Sekitar pukul 09.00, peneliti meninggalkan meja dan seraya masuk ke dalam learning centre, ruagan tempat mahasiswa berkumpul. Di depan puluhan mahasiswa beralmamater kuning tersebut, pihak dari PUR memberikan salam. Pembicara pertama adalah NR yang memberikan para mahasiswa teknik kimia tersebut pengetahuan umum tentang ULI, secara khusus mengenai value dan tipe orang yang ada di dalamnya. Dilanjutkan mengenai penjelasan Wash Factory oleh Bu Ristra, dan ditutup dengan penjelasan mengenai Personal Care. Setelah itu, para mahasiswa dibagi menjadi 2 kelompok yang akan secara langsung melihat pabrik Wash Factory maupun Personal Care Factory. Peneliti diijinkan untuk menemani karyawan yang menjadi guide di pabrik Personal Care Factory.</p>
----------------------------	---

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>Dalam kesempatan tersebut, peneliti dapat masuk kedalam pabrik dan melihat bagaimana sebuah produk dibuat hingga mencapai hasil akhir. Walaupun hanya melihat dari atas di lantai 2, peneliti mengetahui betapa kompleksnya peralatan dan mesin yang ada. Berkaitan dengan keselamatan kerja, peneliti melihat beberapa poster dengan berbagai ukuran yang berisi pesan-pengingat keselamatan. Poster pertama adalah poster Small Business Unit. Walaupun tidak berkenaan langsung dengan safety, namun value yang ada di dalam bertujuan untuk keselamatan seseorang. SBU mempunyai values yaitu detail, focus, dan responsive. Poster kedua adalah poster keselamatan yang secara khusus berkaitan dengan keselamatan tangan. Berjudul Hand Safety, memperlihatkan bagaimana seharusnya bekerja yang paling aman dengan tangan.</p> <p>Pukul 11.15 peneliti dan rombongan pun kembali ke dalam learning center dan menutup kegiatan studi ekskursi tersebut.</p> <p>Setelah membantu di kegiatan studi ekskursi UI, peneliti kembali ke meja dan mengerjakan tugas yang tadi tertunda. Setelah kembali dari ruang learning center, peneliti berpapasan dengan NR dan mengucapkan terimakasih atas kesempatan yang diberikan peneliti untuk belajar melalui kegiatan tersebut. Dengan ramah, NR pun tersenyum.</p>
<b>ESENSI</b>	
1.	<p>Ruangan Divisi HR dan HRBP berada terpisah tempat peneliti bekerja. Di PUR, kantor HR dibatasi oleh tembok kaca tebal dengan lapisan stiker doff yang membuat orang luar tidak dapat melihat kedalam tanpa membuka pintu terlebih dahulu. Berbeda dengan HO, orang yang menduduki posisi manager pun tidak dipisahkan dengan tembok atau ruangan tersendiri.</p>
2.	<p>NR selaku satu-satunya HRBP selalu menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar. Logat Jawa atau Surabaya sangat minim terdengar. Kata-kata yang menjadi signature dari NR adalah ‘kira-kira begitu...’ di akhir pernyataan atau penjelasan. RT menggunakan lebih banyak bahasa dan logat khas Surabaya.</p>
3.	<p>Budaya safety terlihat dari banyaknya poster yang berhubungan dengan kepentingan keselamatan kerja, dan juga kebiasaan yang tercipta. Sebelum melaksanakan acara ekskursi para mahasiswa UI dibriefing mengenai Safety. Mereka diberitahu apa yang harus dilakukan saat terjadi kebakaran atau bunyi alarm panjang.</p>

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

### FOTO

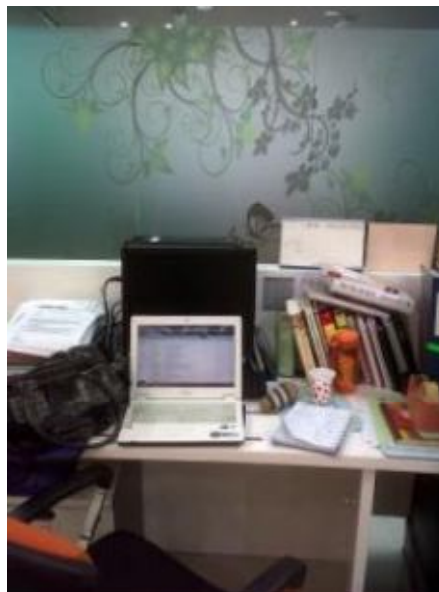
1. Suasana Learning Centre



2. Meja peneliti (kiri) yang bersebrangan dengan ruangan HR



3. Meja Peneliti menghadap ruangan HR



## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

<p><b>Rabu</b> <b>08 Juni 2011</b></p>	<p>Setengah jam lebih pagi dari hari ke 2, peneliti datang ke kantor pukul 07.30. Berbeda dengan hari sebelumnya, pn diantar oleh orang tuanya ke PUR. Setelah menukar kartu tanda mahasiswa dengan tanda pengenalan resmi, pn pun berjalan dari kantor security ke kantor manajemen yang berjarak kurang lebih 300 meter.</p> <p><b>INTRODUCTION</b></p> <p>Tidak jauh dari pos security, peneliti mampir di kantor safety untuk menanyakan jadwal pbc. Di saat itulah peneliti ditegur oleh penjaga kantor safety. "Lain kali jalannya di situ ya mbak" ungkapnya sambil menunjuk sebuah jalan kecil. "Jalan pedestrian,mba" peneliti pun menjawab dengan penuh rasa bersalah, namun satpam tadi juga maklum karena ini pertama kali peneliti berjalan kaki menuju kantor manajemen.</p> <p>Sejenak berbincang dengan satpam yang ramah tadi berkenaan dengan jadwal pbc, peneliti memutuskan untuk menelepon ke kantor security beberapa jam lagi, karena pabc sedang ada kontrol di luar. Setelah mengucapkan terimakasih, petugas scrty tadi membalas dengan pertanyaan "Sudah tau belum kalau mau ke kantor lewat jalan mana? Lewat jalan Safety ya mbak". Pn pun menjawab jujur "kalau itu tahu Pak, yang di depan belum tahu. Petugas itupun tersenyum.</p> <p><b>WALK THE CORRIDOR</b></p> <p>Berjalan menyusuri pedestrian dan beberapa gedung menuju kantor manajemen, peneliti tidak lupa untuk melakukan observasi. Beberapa tempat yang dilewati peneliti adalah kantin karyawan staff, musholla, pintu masuk OHS, pintu masuk Pabrik PC, dan juga ruangan khusus merokok. Nampak dari luar, beberapa pengumuman yang ditempel sepanjang tembok. Beragam informasi terkandung dalam poster berbagai ukuran, mulai dari struktur tim krisis, pemberitahuan larangan merokok/tempat khusus rokok, kegiatan pemeriksaan kesehatan, hingga poster safety.</p> <p>Secara khusus poster safety, terdapat berbagai peringatan spesifik, seperti safety untuk tangan, jargon maupun slogan safety, dan kegiatan safety yang diinisiasi oleh HO dengan maskot Spiderman.</p>
--	---

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>Selain poster dari HO, semua poster safety tersebut ternyata adalah usaha lokal atau dari pur sendiri. Yang peneliti amati adalah perbedaan mencolok antara kekuatan komposisi, warna, bahan, dan juga bentuk grafis antara poster buatan lokal dan HO. Hampir semua dari poster buatan lokal hanya mengandalkan kertas hvs yang dilaminating, dengan grafis yang masih sederhana, dan berpotensi pudar pada warnanya. Berbeda dengan poster buatan HO, warna merah menyala dengan konsep yang matang, warna tulisan dibuat kuning dan hitam sehingga dapat terlihat jelas, ditambah dengan maskot Spiderman yang mencolok, membuat perbedaan kompetensi penyampaian informasi melalui media poster semakin nyata.</p> <p>Bila dikaitkan dengan isinya, informasi dalam poster buatan lokal cenderung lebih mengena karena isinya adalah peringatan yang dapat diterapkan sehari-hari di dalam pabrik dan sesuai dengan kegiatan di sana. Sedangkan poster buatan HO memuat isi pesan yang sifatnya insidental, yaitu pengumpulan poin dan hadiah undian pada acara Safety Campaign 1 yang berakhir 20 Januari lalu.</p> <p><b>INTO THE MANAGEMENT OFFICE</b></p> <p>Memasuki kantor manajemen lantai 1, peneliti memutuskan untuk langsung duduk di meja yang telah disediakan. Saat hendak duduk, peneliti pun berpapasan pandang dengan PN di dalam ruangan HRD, dan langsung saling memberikan anggukan dan senyuman. Setelah duduk dan mempersiapkan laptop sekaligus minum, peneliti masuk ke ruang HRD untuk meminta tugas lanjutan dari Bu Ratri dan segera mengerjakannya. Tidak lupa saat menemui Bu Ratri, peneliti juga meminta ijin untuk menemui Pak Bechan dalam waktu setengah jam ke depan, dan juga akan membantu sepenuhnya pihak Safety Chief dalam hari Jumat depan. Bu Ratri pun setuju dan menyarankan peneliti untuk berbicara langsung dengan Pak Noer.</p> <p>Masih merasa canggung, peneliti memutuskan untuk menunda meminta ijin ke Pak Noer dan hanya mengiyakan saran Bu Ratri. Ditengah peneliti mengerjakan tugas dari Bu Ratri, Pak Noer pun terlihat membuka pintu hendak keluar untuk meeting. Segera peneliti memutuskan untuk berdiri dan menahan sejenak untuk membicarakan keinginan peneliti. Setelah mendengarkan, dengan senyuman ramah dan juga bahasa Indonesia yang sangat enak didengar, Pak Noer mengiyakan keinginan peneliti dan melanjutkan perjalanannya ke tempat meeting.</p>
--	--

**Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)**

	<p>SAFETY IS HAPPENNING</p> <p>Merasa lega, peneliti duduk dan langsung menelepon Pak Bechan, menanyakan jadwal kosong untuk membicarakan rencana observasi. Pak Bechan pun mempersilakan peneliti datang ke kantor safety saat itu juga.</p> <p>Saat peneliti tiba di kantor Safety, sambutan ramah ditunjukkan oleh pegawai yang bertugas disana. Mereka mempersilahkan peneliti segera masuk ke ruangan kerja Pak Bechan. Peneliti pun mengucapkan terimakasih dan segera masuk ke ruangan bercat kuning pucat berbentuk persegi panjang yang ukurannya kurang lebih 5x6 meter. Tempat para staf safety bekerja adalah 4 meja yang dibagi dua berhadapan-hadapan di bagian sayap kiri dan kanan. Sekilas melihat saja, peneliti sudah tahu bahwa banyak sekali berkas yang harus disimpan dan ditata. Di sayap kiri, tembok di belakang meja juga ditambahkan lemari sedemikian rupa hingga bermanfaat sebagai lemari arsip. Layaknya seperti sebuah loket pelayanan masyarakat, tepat bersebrangan dengan pintu masuk ruangan tersebut ada 2 jendela besar yang memiliki pintu geser kecil dibawahnya. Dengan pintu geser tersebut, orang yang ada di dalam ruangan dapat berkomunikasi dengan orang yang ada di luar seperti karyawan, kontraktor dan lainnya untuk kepentingan Safety.</p>
<p><b>Selasa 14 Juni 2011</b></p>	<p>Tepat pada pukul 07.30, peneliti datang PUR untuk masuk kerja seperti biasanya. Segera setelah meletakkan tas di meja yang disediakan, peneliti masuk ke Ruang HR dan menanyakan tugas yang harus dikerjakan kepada RT. Dengan segera, RT memberikan tugas untuk mengkategorikan surat lamaran kerja yang telah ada. Surat lamaran kerja tersebut dipisahkan berdasarkan pendidikan terakhir pelamar kerja.</p> <p>Mengerjakan hal tersebut, peneliti diizinkan untuk masuk ke ruangan HRD dan menyelesaikannya di tempat. Tepat berada di sebelah meja RT, peneliti duduk dan melaksanakan tugas yang diberikan. Di sekitar peneliti ada 5 orang staf lainnya. Empat orang berada tepat di depan peneliti, satu lagi berada di seberang kanan peneliti. Sedangkan NR berada jauh di depan peneliti dan juga meja lainnya. Kalau yang lainnya berbagi meja dan juga diberi sekat kaca untuk pemisah, di seberang depan sana, NR mempunyai meja pribadi dengan ukuran yang cukup besar dan mempunyai dua buah kursi di depannya.</p>

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>Saat mengerjakan, terlihat bahwa hari ini RT cukup sibuk. Beberapa kali RT keluar untuk mengecek mengenai orang-orang yang datang untuk wawancara kerja. Selain itu, sempat kurang lebih RT keluar ruangan untuk turut dalam proses wawancara kerja. Sekembalinya dari ruangan, RT berkata kepada Cita bahwa orang yang barusan melakukan wawancara hasilnya memuaskan. Selain itu, RT juga menelepon OHS untuk memastikan jadwal medical check up para calon karyawan. NR juga terlihat sibuk menerima tamu dan juga melakukan diskusi melalui telepon.</p> <p>Tamu pertama yang hadir adalah Bapak Saleh (SL) dari Security. Dalam pembicaraan tersebut, peneliti menilai bahwa kondisinya adalah diskusi formal. Tamu terakhir yang datang adalah dua orang karyawan yang ternyata merupakan SPSI atau kepanjangan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Kedua orang tersebut bersama NR membahas mengenai kebijakan yang sedang dijalankan. Berbeda dengan yang pertama, diskusi kali ini sifatnya lebih tidak formal, pembicaraannya cenderung santai. Terdengar saat pertama kali menyapa, NR menggunakan bahasa Jawa. Hal ini tentu mengejutkan peneliti, karena biasanya, NR selalu menggunakan bahasa Indonesia yang baik. Bahasa tersebut nampaknya digunakan untuk pengakraban diri dengan kedua orang tersebut. Beberapa kali pembicaraan itu juga diisi dengan tawa dan canda.</p> <p>Sebelum diskusi itu sempat selesai, peneliti telah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh RT, karena itu peneliti keluar dari ruangan HR dan kembali ke meja asalnya. Tidak lama setelah peneliti duduk, kedua orang yang berdiskusi tersebut keluar dari ruangan HR. Saat membuka pintu tersebut, salah satu dari mereka masih berbincang kepada NR dan berkata “Pokoknya kami percaya sama Pak Noer..” diikuti dengan tawa kecil yang ramah. Segera setelah kedua orang tersebut, NR mendatangi peneliti dan menanyakan kesediaan untuk berdiskusi setelah ini, peneliti pun mengiyakan.</p> <p>Dengan secangkir teh hangat di tangan kanannya, NR pun terlihat lebih rileks dan juga santai dalam memulai pembicaraan. Konfirmasi itu pun juga dikatakan oleh beliau. Sebelum berdiskusi mengenai penelitian yang dilakukan, NR pun menerangkan tentang siapakah kedua orang yang terakhir tadi masuk ke ruangan HR. Beliau menerangkan bahwa SPSI merupakan orang yang mewakili kepentingan karyawan, dalam hal ini adalah karyawan Unilever.</p>
--	--

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>Bukan pengurus biasa, kedua orang yang tadi merupakan pengurus dari SPSI Unilever Rungkut. Lebih lagi, NR menyatakan bahwa tugasnya yang mewakili perusahaan harus dapat menemukan titik temu antara kepentingan perusahaan dan juga kepentingan karyawan. Beliau juga turut menyarankan kepada peneliti untuk search di Internet agar mengetahui SPSI lebih jauh.</p> <p>Setelah itu, diskusi mengenai penelitianpun dimulai. Diberitahu bahwa e-mail yang pada hari Senin lalu belum diterima oleh NR, peneliti pun dnegan segera menjelaskan mengenai apa yang ingin disampaikan secara detail. Sesuai dengan apa yang ditanyakan oleh NR pada hari Jumat, maka peneliti menjelaskan mengenai metode penelitian dan sampling yang akan digunakan. Ada 3 kemungkinan metode penelitian dan sampling yang bisa dilakukan peneliti yaitu kualitatif dengan nara sumber yaitu para Safety Champion, kuantitaif dengan sample karyawan, dan juga mix yaitu menggunakan metode kualitatif bersama dengan kuantitatif. Setelah memberikan penjelasan mengenai metode yang pertama dan kedua, tanpa disangka, NR membahas terlebih dahulu mengenai kelebihan dari metode ketiga ini. Dengan segera peneliti menyetujui bahwa metode yang ketiga yaitu mix methodology ini memang lebih menjawab kepentingan kedua belah pihak. Setelah berdiskusi mengenai metode tersebut, akhirnya tiba pada sebuah kesimpulan bahwa secepatnya peneliti akan menyerahkan draft pertanyaan survey supaya bisa dikoreksi dengan segera. Hari yang ditentukan adalah besok Rabu.</p>
Rabu, 15 Juni 2011	<p>Pagi hari ini, peneliti datang tepat waktu ke kantor PUR untuk melakukan observasi sekaligus membantu pelaksanaan kegiatan divisi HR yang ada. Mengingat bahwa dirinya telah berjanji untuk membahas konsep survey yang akan dilakukan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, maka peneliti pun hendak membuat janji dengan NR. Setelah mengambil secangkir air yang ada di pantry, peneliti membuka pintu ruang HRD dan hendak menemui NR, namun segera saat membuka pintu, peneliti melihat NR sedang berbincang melalui telepon. Peneliti pun mengurungkan niatannya untuk masuk ke dalam.</p> <p>Saat kembali ke meja dan mempersiapkan kelengkapan peneliti seperti laptop dan lat tulis, peneliti teringat bahwa orang yang berada di sebelah Nina adalah orang yang menjabat sebagai Trainer Safety.</p>

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>Terpikirlah oleh peneliti untuk bertanya kepada Bapak X mengenai Safety Champion yang ada di pabrik. Dengan santai, peneliti berusaha bertanya terlebih dahulu apakah X mempunyai waktu untuk berbincang sejenak, nyatanya, Nina langsung mengemukakan hal tersebut di depan X dan juga peneliti. Disambut ramah oleh X, peneliti diperbolehkan untuk menanyakan beberapa hal yang sekiranya diperlukan untuk penelitian yang sedang dijalankan. Berbincang dengan Bapak X memberikan banyak sekali informasi yang bermanfaat. Berdasarkan pengakuannya, X juga merupakan salah satu SC yang sempat bertugas khususnya di bagian . Selain itu ia juga bertanggung jawab sebagai admin dari bagian tersebut. Pembicaraan pun mengalir. Saat menjadi admin, dirinya mengaku sangat termotivasi untuk terus mengingatkan kepada rekan kerjanya mengenai Safety. Ia tidak segan menegur seseorang yang dengan sengaja maupun tidak melakukan tindakan yang dapat beresiko bagi keselamatan kerjanya, ia juga senang memuji orang yang telah melakukan kebijakan safety dengan baik.</p> <p>Contoh yang diberikan ialah pada saat menemukan truk pengangkut bahan kimia yang parkir di pabrik dengan mengganjal bannya dengan kayu di sisi depan maupun belakang. Ia tidak segan untuk memuji supir yang melakukan hal tersebut. Ia merasa bahwa orang akan termotivasi apabila dipuji atas yang benar yang dilakukan. Selain itu x juga sering melakukan sharing atau cerita berkaitan dengan Safety saat SC10. Kegiatan tersebut bisa dilakukan saat circle meeting yang diadakan dua kali seminggu atau bahkan di saat berkendara bersama teman-temannya.</p> <p>Circle meeting yang dihadiri oleh para koordinator dari pabrik merupakan pertemuan rutin yang bertujuan untuk mengingatkan dan juga membagi cerita mengenai pentingnya mengutamakan Safety dalam keselamatan kerja. Walau telah berlangsung sebelum SC10, circle meeting ini juga menjadi salah satu sarana bagi karyawan untuk mengurangi poin Safety yang telah didapatkan. Saat berkendara di mobil, dengan gaya yang santai X memberikan contoh kepada teman-temannya apabila seseorang di jalan tersebut salah melakukan cara berkendara di jalan, atau bahkan terus mengingatkan cara mengendarai mobil yang benar dan sesuai dengan saran yang diberikan oleh panitia Safety Campaign.</p>
--	---

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>Dengan menggunakan bahasa Jawa Surabaya, peneliti berusaha melakukan pendekatan lebih dalam untuk pembicaraan ini. Saat ditanya mengenai kesulitannya sebagai Admin are tertentu, Ia mengaku tidak ada kesulitan kecuali koordinasi dengan admin pihak Safety Rungkut. Ia merasa bahwa Admin yang ditempatkan di Divisi Safety Rungkut sempat beberapa kali tidak memasukkan poin yang sudah disetorkan oleh X. Berusaha mencari kebenaran, peneliti bertanya “Loh, masa seh Pak ada kelupaan gitu? Sungguhan ada?” Dengan sangat yakin dan intonasi yang tegas, X pun menjawab “Loh buanyak. Ada banyak itu terjadi. Sampai akhirnya kadang saya yang minta file nya untuk saya update sendiri di etry, terus tak kirim balik. Ada itu banyak”.</p> <p>Peneliti pun kembali bertanya, bagaimana dampaknya terhadap karyawan yang mengetahui bahwa poinnya tidak berkurang padahal sudah melakukan sesuai ketentuan yang ada. “Ya yang kasian itu ya karyawan. Ada itu yang down akhirnya gak mau ikut lagi..” jawab X dengan tegas. “Loh masa Pak, karena itu bisa tidak mau ikut lagi?” ujar peneliti berusaha mengorek yang terjadi. “Ada. Sampai dianya down dan kecewa kan kalau kaya gitu..”. Peneliti pun mengangguk berusaha mengerti.</p> <p>Menyadari bahwa suasana pembicaraan itu lebih cair, peneliti mulai bertanya mengenai SC10 lebih spesifik lagi. “Loh Pak, nek acara Safety Campaign gitu, karyawan banyak gak sih yang suka gitu?”. Berusaha menjelaskan, X memberikan jawaban yang juga berkontribusi bagi penelitian peneliti. Ia mengatakan bahwa banyak pihak yang ikut, namun tidak dapat dipungkiri kalau banyak juga yang tidak mau ikut. Hal ini terjadi karena faktor semangat belajar yang kurang akibat kelelahan. Ia memberikan contoh anak kandungnya. “Lah anak saya itu saya tawarin S2 nggak mau. Alasannya apa.Capek aku Pak. Seseorang itu ada loh batas lelahnya. Mungkin ya karyawan itu nggak mau capek-capek belajar lagi. Itu kan ada ketentuannya supaya bisa ikutan SC10.”</p> <p>Memberikan tanggapan, peneliti berusaha meyakinkan dnegan mengulang pernyataan X. “Jadi ya karena capek kerja juga ya Pak, dan akhirnya tidak ada keinginan belajar.” Beliau pun mengiyakan. “Perusahaan itu sudah punya banyak cara, ya Poster, buku, terus meeting-meeting gitu, tapi kan kembali lagi dengan orangnya.” Ia juga mengatakan bahwa dirinya sering menegur beberapa orang yang dirasa tidak mau ikut campur dalam SC10 “Buku tebal iku ya diwaca, jok dibuat sandaran tidur wae..” ucapnya memperagakan bagaimana kata-kata tersebut disampaikan ke beberapa rekannya.</p>
--	---

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>X mengungkapkan bahwa usaha untuk mengingatkan harus terus menerus dilakukan oleh lingkungan itu sendiri, termasuk dengan leadernya. “Semua juga tergantung leadernya, kalo misalnya dia kasi training tapi ga diperhatikan di prakteknya ato ga dikasi project ya percuma.” Peneliti pun juga bertanya kepada beliau apakah hal tersebut pernah terjadi, X pun menjawab bahwa beberapa kali pernah terjadi karena memang sibuk ataupun tidak disiplin.</p> <p>Tanpa disangka, peneliti pun diajak oleh X melihat ke layar komputer yang ada di depannya. Mengetahui bahwa ada banyak data yang didapatkan maka peneliti memutuskan untuk mengambil handphone dan merekam pembicaraan yang tersisa. Menjelaskan ulang jabatannya sebagai Admin SC10 untuk Personal Wash, ia menunjukkan data yang berbentuk file excel. File tersebut berisi nama orang PW dan juga poin yang didapatkan. Ia mengaku bahwa dirinya bertanggung jawab atas data ini dan bertanggung jawab kepada atasannya yang bernama Pak Yogi.</p> <p>Dari data ini, ia bisa mengetahui bagaimana perkembangan karyawan di PW berkaitan dengan kegiatan SC10 yang dilakukan. Lebih dari itu, ia juga dengan jelas mengetahui siapa sajakah yang telah melakukan pengurangan poin dengan maksimal, dan siapa sajakah yang kurang. Karyawan tersebut termasuk non staff dan staff.</p> <p>Berdasarkan pengakuannya, ia pernah usul untuk memberikan voucher sebagai imbalan bagi orang-orang yang konsisten dalam mempertahankan prestasinya mengurangi poin. Ia sendiri sempat mempraktekkannya di PW. Saat ditanya peneliti mengenai pengaruhnya, ia berkata bahwa mereka semua menjadi lebih semangat dan antusias dalam mengurangi poin safety. Peneliti pun memberikan afirmasi dengan mengatakan pernyataan BC yang juga mengatakan bahwa sebuah program dalam pabrik akan memotivasi karyawan untuk melakukan program yang bersangkutan. “Ya saya dulu gitu, ya ndak tau kalau sekarang apa masih gitu. Sudah ganti pimpinannya kan.” Tambahnya.</p>
--	--

## Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>Ditanyakan dengan pengalaman yang didapatkan tahun lalu, ia memberikan saran agar hadiahnya diperkecil saja dalam artian tidak memberikan hadiah sebesar liburan ke Bali, namun kuantitasnya diperbanyak. Ia memberikan contoh seperti voucher, bahkan sepeda pancal. Ia dan Mba Nina bercerita mengenai salah satu kegiatan outing yang pernah dilakukan. Dengan detai X mengingat bahwa dalam kegiatan tersebut peserta mendapatkan kaos dan tas secara cuma-cuma, dan itu jelas membuat banyak orang termotivasi untuk turut dalam kegiatan itu. “Walaupun kecil nggak apa Mba, asal banyak dan orang mempunyai kesempatan yang besar untuk mendapatkan hadiah tersebut.” Ujarnya.</p> <p>“Loh Pak, pernah nggak sih orang dari kantor pusat atau HO itu datang ke sini buat lihat gitu Pak pelaksanaan SC10 disini seperti apa?”</p> <p>Oh dulu pernah itu Pak Bis dan juga Pak JOS.”</p> <p>Saat ditanya mengenai apa yang dilakukan, X mengatakan bahwa kedatangan beberapa board dari Unilever Indonesia itu bertujuan untuk secara langsung memantau dan memotivasi para karyawan yang ada di PUR. Tanpa disangka, X bercerita bahwa kedatangan orang yang dianggap penting di Unilever Indonesia itu merupakan salah satu cara yang tepat untuk bisa menarik perhatian karyawan dan akhirnya mereka bisa termotivasi lagi untuk lebih aktif.</p> <p>“Iya Mbak, kalau orang penting yan dateng itu kan istilahnya kita diperhatikan. Ya kita senang..”ujarnya menjelaskan bagaimana kehadiran BIS dan JOS bisa memotivasi karyawan yang ada.</p> <p>Berusaha menyimpulkan, penelitipun memastikan beberapa hal yang telah dikatakan oleh X selama masa wawancara. Hal-hal yang menjadi pelajaran adalah mengenai hadiah atau insentif yang diberikan, perhatian yang ditunjukkan oleh orang oran yang dianggap penting,dan juga kemampuan para leader untuk saling mengingatkan. Hal itu pun diafirmasi dengan anggukan dan kata-kata oleh X.</p>
--	--

### Lampiran 6: Rekapitulasi Observasi (sambungan)

	<p>Setelah itu, peneliti pun berbincang dengan X berkenaan dengan hal yang lain untuk lebih mengakrabkan diri. Tidak lupa peneliti mengucapkan terimakasih dan memberitahu kemungkinan untuk mewawancarai dirinya lagi. Setelah itu, peneliti pun pamit kembali ke meja kerja,</p> <p>Sekembalinya dari meja, peneliti langsung mengerjakan tugas dari Bu Ratri yang belum selesai. Hingga jam makan siang, peneliti mendapati beberapa kali NR keluar dari Ruang Kerja sambil memegang telepon dan berjalan dari titik pintu masuk ruang HRD keluar menuju lobby. Terlihat sibuk, peneliti tetap berharap untuk bisa berdiskusi bersama. Namun, hingga jam kantor selesai, peneliti tidak mendapatkan kesempatan tersebut.</p>
Esensi	
1. Circle Meeting	
2. Kurangnya Motivasi untuk Belajar SC10	
3. Leader yang tidak memantau dengan intensif	
4. Adanya kelalaian Administrasi	
5. Kuantitas hadiah yang kurang merata	
6. Kehadiran orang yang memiliki work level tinggi	
7. Motivasi Pribadi untuk melakukan kebiasaan Safety saat SC10.	
8. Motivasi dari orang yang mempunyai Jabatan lebih tinggi.	