



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Barnet, Richard J. dan Ronald E. Muller. *Menjangkau Dunia: Menguk Kekuasaan Perusahaan Multinasional*. Jakarta: LP3ES. 1984
- Budiardjo, Miriam. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2008
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. *Statistik Daerah Kota Surabaya 2015*. Surabaya: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. 2015
- Deliarnov. *Ekonomi Politik: Mencangkup Berbagai Teori dan Konsep yang Komprehensif*. Jakarta: Erlangga. 2006
- Djaya, Ashad Kusuma. *Teori-Teori Modernitas dan Globalisasi: Melihat Modernitas Cair, Neoliberalisme, Serta Berbagai Bentuk Modernitas Mutakhir*. Bantul: Kreasi Wacana. 2012
- Gramsci, Antonio. *Selection from the Prison Notebooks*. Amerika Serikat: International Publiser. 1971
- Harison, Lisa. *Metodologi Penelitian Politik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2007
- Mantra, Doni. *Hegemoni dan Diskursus Neoliberalisme*. Bekasi: MantraPress. 2011
- Patria, Nezar & Andi Arief. *Antonio Gramsci Negara & Hegemoni*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset. 1999
- Ritzer, George. *Ketika Kapitalisme Berjingkrang: Telaah Kritis Terhadap Gelombang McDonaldisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2002
- Ritzer, George. *McDonaldisasi Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013
- Sugiono, Muhadi. *Kritik Antonio Gramsci Terhadap Pembangunan Dunia Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI). 1999
- Surbakti, Ramlan. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 1992
- Wibowo, I dan Francis Wahono. *Neoliberalisme*. Yogyakarta: Cindelaras Pustaka Cerdas. 2003

### **Jurnal**

Wijaya, Serli. "Studi Eksploratif Perilaku Mahasiswa UK. Petra Dalam Memilih Fast Food Restaurant dan Non Fast Food Restaurant di Surabaya." *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 1 (2) September 2005: 80-86.

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### **Internet:**

Badan Koordinasi Pelayanan dan Penanaman Modal Kota Surabaya. *Potensi dan Peluang Investasi: Perekonomian*. Surabaya, 2011, diakses Oktober 2015 pukul 18.06 WIB; tersedia dari [kppm.surabaya.go.id](http://kppm.surabaya.go.id); Internet

Gaby, Getal dan Zakaria. *Karyawan Pizza Hut Mogok Kerja* [berita online]. *Liputan6.com*, 6 Juli 2002, diakses pada tanggal 29 Agustus 2015 pada pukul 20.06 WIB; tersedia dari <http://m.liputan6.com/news/read/37317/karyawan-pizza-hut-mogok-kerja.html>; Internet.

Haeruddin, M. Ikhwan Maulana. *Multinational Corporations dan Dampaknya Bagi Indonesia: Sebuah Kajian Industrial*. Diakses pada tanggal 27 Maret 2015, pukul 20.10 WIB ; tersedia dari [http://www.academia.edu/3163102/MULTINATIONAL\\_CORPORATIONS\\_and\\_DAMPAKNYA\\_BAGI\\_INDONESIA\\_SEBUAH\\_KAJIAN\\_HUBUNGAN\\_INDUSTRIAL](http://www.academia.edu/3163102/MULTINATIONAL_CORPORATIONS_and_DAMPAKNYA_BAGI_INDONESIA_SEBUAH_KAJIAN_HUBUNGAN_INDUSTRIAL); Internet.

Hukumonline. *Salah Pesan Ukuran, Karyawan Pizza Hut Dipecat* [berita hukum online]. *Hukumonline.com*, 16 November 2011, diakses pada tanggal 29 Agustus 2015 pada pukul 19.30 WIB; tersedia dari <http://www.hukumonline.com/berita/bacalt4ec36e478f8fb/salah-pesan-ukuran-pekerja-pizza-hut-dipecat.html>; Internet.

Indrawati, Ririn. *Lima Restoran Cepat Saji Terbesar Di Indonesia* [berita online]. *Merdeka.com*, 16 Februari 2013 pukul 12:52:04, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015, pukul 16.04 WIB; tersedia dari [Http://merdeka.com/uang/lima-restoran-cepat-saji-terbesar-di-indonesia.html](http://merdeka.com/uang/lima-restoran-cepat-saji-terbesar-di-indonesia.html); Internet.

Kabarbisnis. *McD Indonesia Tambah 14 Gerai Sampai Akhir Tahun* [tabloid online]. *Kabarbisnis.com*, 19 September 2013, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015

pukul 20.03 WIB; tersedia dari [www.kabarbisnis.com/m/read/2841816/mcd-indonesia-tambah-14-gerai-sampai-akhir-tahun.html](http://www.kabarbisnis.com/m/read/2841816/mcd-indonesia-tambah-14-gerai-sampai-akhir-tahun.html); Internet.

Mohamad, Ardyan. *Peraturan Waralaba Restoran Dinilai Menguntungkan KFC dan McDonald's* [berita online]. Merdeka.com, 14 Februari 2013 pukul 16.44:00, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015, pukul 16.59 WIB; tersedia dari [Http://merdeka.com/uang/peraturan-waralaba-restoran-dinilai-untungan-kfc-dan-mcdonalds.html](http://merdeka.com/uang/peraturan-waralaba-restoran-dinilai-untungan-kfc-dan-mcdonalds.html); Internet.

Rahayu, Eva Martha. *Grup Trakindo Mengakuisisi Fastfood Carl's Jr* [majalah bisnis online]. SWA.co.id, 29 Maret 2014, diakses pada tanggal 28 Agustus pukul 19.36 WIB; tersedia dari <http://swa.co.id/corporate/corporate-action/grup-trakindo-mengakuisisi-fastfood-carl's-jr.html>; Internet.

Rahmadiani, Fitria. *Ratusan Karyawan Resto Fast Food di NYC Mogok Kerja* [berita online]. Detik.com, Desember 2012 pukul 08:55 WIB, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015 pukul 20.45 WIB; tersedia dari [www.detik.com/food/read/2012/12/03/085509/2107447/297/ratusan-karyawan-resto-fast-food-di-nyc-mogok-kerja.html](http://www.detik.com/food/read/2012/12/03/085509/2107447/297/ratusan-karyawan-resto-fast-food-di-nyc-mogok-kerja.html); Internet.

Rahmadiani, Fitria. *Gaji CEO Restoran di Amerika 788 Kali Upah Pekerja* [berita online]. Detik.com, 1 Juli 2013 pukul 06:09 WIB, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015 pada pukul 21.26 WIB; tersedia dari <http://beritaburuhindonesia.com/2013/07/01/gaji-ceo-restoran-di-amerika-788-kali-upah-pekerja.html>; Internet.

R, Petrus. *Di PHK Sepihak, Karyawan KFC Demo* [berita online]. Suarakawan.com, 23 Agustus 2011 pukul 14:29 WIB, diakses pada tanggal 29 Agustus 2015 pada pukul 19.08 WIB; tersedia dari <http://suarakawan.com/di-phk-sepihak-karyawan-kfc-demo.html>; Internet.

Situmorang, M. Paulus. *Managing In Global Environment* [artikel online]. Depkeu.go.id, diakses pada tanggal 11 Maret 2015, pukul 8.27 WIB; tersedia dari <http://www.bppk.depkeu.go.id/webku/images/managing-in-a-global-environment-mp-situmorang>; Internet.

Widjaya, Ismoko dan Aries Setiawan. *Pizza Hut Jadi Sasaran Demo Karyawan* [berita online]. Viva.co.id, 1 Mei 2011 pukul 13:27 WIB, diakses pada tanggal 29 Agustus 2015 pada pukul 19.15 WIB; tersedia dari <http://nasional.news.viva.co.id/news/217751-pizza-hut-jadi-sasaran-demo-karyawan.html>; Internet.



### Transkrip Wawancara

Nama Informan : Bapak Sulistiyono  
 Jabatan : Kepala Seksi Bidang Syarat Kerja  
 Tanggal : 9 Oktober 2015  
 Jam : 8.20-9.14 WIB  
 Tempat Wawancara : Ruang Kerja Bapak Sulis, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya  
 Topik Wawancara : Peran Pemerintah Kota Surabaya Dalam Pengaturan Sistem Ketenagakerjaan di Industri Franchise Kota Surabaya

#### Materi Wawancara

Peneliti	Bagaimana interaksi antara perusahaan dan pemerintah terkait dengan sistem kerja yang diterapkan?
Informan	Pemerintah kota Surabaya melalui dinas tenaga kerja kota Surabaya menjalankan sistem ketegakerjaan melalui standar yang sama yaitu merujuk pada UU 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Jadi dinas tenaga kerja lebih berperan pada implementasi sistem kerja perusahaan apakah semua sistem kerja yang diberlakukan telah sesuai dengan ketentuannya atau lebih pada normatifnya saja. Dalam hal ini dinas tenaga kerja tidak masuk atau ikut campur pada sistem masing-masing perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menjalankan peranannya itu, maka dinas tenaga kerja ada yang namanya pengawas. Pengawas punya kewenangan untuk melakukan pengawasan kepada masing-masing perusahaan sesuai dengan ketentuan yang di atur di dalam Undang-Undang. Pengawasan ini biasanya terkait dengan upah, lembur, ijin kerja, dll
Peneliti	Bagaimana peran pemerintah dalam melakukan pengawasan, pelayanan dan penindakan terhadap masalah ketenagakerjaan?
Informan	Jadi tugas pengawas disini itu melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan. Artinya ada kewajiban untuk memonitor sistem kerja perusahaan yang dapat dijangkau dalam kurun waktu tertentu. Jumlah pengawas total di sini hanya berkisar antara 20-30 orang dan bertugas untuk memonitor ratusan restoran. Jadi mekanismenya, pengawas akan melakukan monitoring jika ada pelaporan terkait dengan pelanggaran itulah yang didahulukan. Setelah adanya pelaporan pelanggaran maka pengawas akan memproses dan setelah itu di BAPkan dan dilaporkan kekepolisian.

---

Pelaporan ini tidak harus diwakili oleh serikat, namun bisa juga perorangan. Mekanisme ini tertera pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana melibatkan mediator.

Contohnya seperti ini mbak. Kalau ada perusahaan yang melarang adanya serikat pekerja yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja tepatnya pasal 28 dimana ada sanksi bagi perusahaan atau pihak-pihak yang menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja akan dapat dipidanakan. Pihak yang menghalang-halangi bukan hanya meliputi perusahaan namun juga bisa dilakukan oleh pihak HRD. Terkait dengan pendirian serikat buruh ini sendiri, secara normatif atau idealnya harus diketahui oleh pihak perusahaan, namun empirisnya banyak pekerja yang cenderung membentuk serikat pekerja atau berafiliasi dengan serikat pekerja yang sudah ada tanpa ijin perusahaan. Mereka bisa saja secara langsung mendaftarkan diri ke serikat pekerja, dimana mereka berafiliasi dan kemudian mereka bisa menunjukkan laporan bahwa mereka telah membentuk atau tergabung dalam serikat pekerja tersebut kepada pihak perusahaan. Yang terpenting, ada kesepakatan diantara beberapa pekerja untuk membentuk serikat pekerja itu sendiri.

Contoh lainnya misalnya terkait dengan UMK kota Surabaya tahun 2014 kemarin yaitu 2.710.000. Biasanya masalah yang timbul itu terkait dengan perusahaan yang tidak membayar sesuai dengan UMK, kurang sesuai dengan UMK, dan peralihan tunjangan tidak tetap dimasukkan menjadi tunjangan tetap. Padahal UMK itu diukur berdasarkan jumlah gaji pokok plus tunjangan tetap. Dalam hal ini perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan UMK maka perusahaan akan diberikan nota pemeriksaan dengan keterangan telah ditemukan kasus (pelanggaran). Dalam hal ini sampai tiga kali. Lebih dari itu, maka akan disidik oleh PPNS. Sampai pengajuan ke persidangan, perusahaan yang awalnya tidak bersedia untuk membayar gaji sesuai UMK dan setelah itu mengatakan bisa maka kasus tersebut bisa dihentikan. Namun, jika perusahaan dari awal menyatakan ketidakmampuannya membayar pekerja sesuai dengan UMK, perusahaan harus mengajukan penangguhan ke Gubernur. Yang menjadi akal-akalan pengusaha adalah mereka memasukkan tunjangan tidak tetap seperti uang transport, makan dll ke dalam tunjangan tetap. Sehingga pengusaha tidak banyak mengeluarkan upah. Inilah yang seringkali menyulut reaksi para pekerja. Dan yang seringkali membuat pekerja kalah dalam persidangan biasanya adalah karena argumen pekerja yang lemah.

---

---

Pelaporan ini tidak harus diwakili oleh serikat, namun bisa juga perorangan. Mekanisme ini tertera pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana melibatkan mediator.

Contohnya seperti ini mbak. Kalau ada perusahaan yang melarang adanya serikat pekerja yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja tepatnya pasal 28 dimana ada sanksi bagi perusahaan atau pihak-pihak yang menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja akan dapat dipidanakan. Pihak yang menghalang-halangi bukan hanya meliputi perusahaan namun juga bisa dilakukan oleh pihak HRD. Terkait dengan pendirian serikat buruh ini sendiri, secara normatif atau idealnya harus diketahui oleh pihak perusahaan, namun empirisnya banyak pekerja yang cenderung membentuk serikat pekerja atau berafiliasi dengan serikat pekerja yang sudah ada tanpa izin perusahaan. Mereka bisa saja secara langsung mendaftarkan diri ke serikat pekerja, dimana mereka berafiliasi dan kemudian mereka bisa menunjukkan laporan bahwa mereka telah membentuk atau tergabung dalam serikat pekerja tersebut kepada pihak perusahaan. Yang terpenting, ada kesepakatan diantara beberapa pekerja untuk membentuk serikat pekerja itu sendiri.

Contoh lainnya misalnya terkait dengan UMK kota Surabaya tahun 2014 kemarin yaitu 2.710.000. Biasanya masalah yang timbul itu terkait dengan perusahaan yang tidak membayar sesuai dengan UMK, kurang sesuai dengan UMK, dan peralihan tunjangan tidak tetap dimasukkan menjadi tunjangan tetap. Padahal UMK itu diukur berdasarkan jumlah gaji pokok plus tunjangan tetap. Dalam hal ini perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan UMK maka perusahaan akan diberikan nota pemeriksaan dengan keterangan telah ditemukan kasus (pelanggaran). Dalam hal ini sampai tiga kali. Lebih dari itu, maka akan disidik oleh PPNS. Sampai pengajuan ke persidangan, perusahaan yang awalnya tidak bersedia untuk membayar gaji sesuai UMK dan setelah itu mengatakan bisa maka kasus tersebut bisa dihentikan. Namun, jika perusahaan dari awal menyatakan ketidakmampuannya membayar pekerja sesuai dengan UMK, perusahaan harus mengajukan penangguhan ke Gubernur. Yang menjadi akal-akalan pengusaha adalah mereka memasukkan tunjangan tidak tetap seperti uang transport, makan dll ke dalam tunjangan tetap. Sehingga pengusaha tidak banyak mengeluarkan upah. Inilah yang seringkali menyulut reaksi para pekerja. Dan yang seringkali membuat pekerja kalah dalam persidangan biasanya adalah karena argumen pekerja yang lemah.

---

Peneliti	Bagaimana pemerintah merespon isu seputar tenaga kerja outsourcing atau PKWT di industri franchise?
Informan	<p>Kalau PKWT dan outsourcing ini bisa dalam bentuk pemborongan (tidak perlu ijin personal) dan penyediaan jasa (harus ada ijin personal). Dalam pasal 66 disebutkan bahwa outsourcing itu diantaranya cleaning servis dll, artinya disini perusahaan dapat memperkerjakan outsourcing pada beberapa jabatan yang mana selama perusahaan tersebut menganggap bahwa jabatan yang demikian bukan core bisnis jadi bisa diisi outsourcing. Terkait dengan Kepmen 101 yang mana jika ada user (pengguna) jasa outsourcing yang tidak lagi menggunakan jasa outsourcing tsb maka dari suatu vendor (penyedia jasa outsourcing) maka pekerja outsourcing tersebut bisa diterima di vendor (penyedia jasa outsourcing) lain yang bekerja sama dengan pekerjaan tersebut, namun pekerja outsourcing itu masa kerjanya kembali ke 0 lagi. Inilah yang kemudian direspon oleh Permenaker 19 yang mana masa kerja outsourcing tidak kembali ke 0 melainkan bisa diteruskan. Mekanisme perusahaan vendor outsourcing ataupun borongan, harus melakukan pendaftaran ulang karena jika tidak maka ijinnya tidak akan diperpanjang.</p> <p>Untuk tahun 2014 kemarin, ada tiga kasus di restoran franchise yang mengadukan kasus ke dinas tenaga kerja. Pertama, pelaporan oleh Saudara Syahril Romadhon dan 14 orang lainnya atas PT Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) jalan Margomulyo. Kedua, adalah pelaporan oleh Federasi Serikat Buruh Keadilan KSN atas pimpinan KFC Plaza Surabaya. Mereka menuntut pimpinan KFC cabang Plaza Surabaya terkait dengan permasalahan kontrak. Ketiga, pelaporan Saudari Arismawati atas PT Rekso Nasional Food McDonalds Mayjend Sungkono. Ia menuntut McDonalds terkait dengan masalah PHK yang ditujukan kepadanya.</p>

## Transkrip Wawancara

Nama Informan : Ibu Sri Astuti  
 Jabatan : First Assistent Manager McDonalds Manyar, Surabaya  
 Tanggal : 12 Oktober 2015  
 Jam : 15.40-16.15 WIB  
 Tempat Wawancara : Rumah Kediaman ibu Tuti, Jalan Gebang Putih  
 Topik Wawancara : Kekuasaan multinasional dibalik sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di industri franchise berbasis multinasional dan reaksi pekerja atas sistem kerja yang diterapkan.

### Materi Wawancara

Peneliti	Bagaimana mekanisme pengalokasian pendapatan perusahaan?
Informan	Untuk alokasi pendapatan atau pengeluaran restoran itu ada dua. Pertama yaitu Sistem profit PAC (Profit After Control Lable) atau pengeluaran yang bisa dikontrol oleh restoran. Pengeluaran ini meliputi belanja produk, crew labor dan management labor, utilities, maintenance and repair, linen (seragam), promotion, Event, meeting and training untuk management level, kelas, dll. Sedangkan untuk yang kedua yaitu Store Operating Income (SOI) itu yg tidak bisa dikontrol. Misalnya sewa lahan, gedung, advertising, dan royalti.
Peneliti	Bagaimanakah pola pembagian keuntungan antara pihak pemberi franchise (asing) dan penerima franchise?
Informan	Keuntungan yang diberikan kepada pemilik franchise itu adalah royalti. Royalti inilah yang harus dibayarkan oleh masing-masing restoran sebesar kepada pemilik franchise atau McDonalds pusat sebesar 8,8 persen dari sales product.
Peneliti	Bagaimana upaya perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan yang di dapat?
Informan	Untuk memaksimalkan keuntungan, pihak McDonlads pertama, ketika membangun sebuah restoran adalah memilih lahan sesuai kesepakatan dan menunjuk salah satu kontraktor dengan harga yang paling murah, artinya kami mempertimbangkan pilihan yang seekonomis mungkin. Begitu juga untuk pemilihan vendor supplier alat masak maupun vendor barang dan jasa. Selanjutnya, yang terkait dengan keuntungan di masing-masing restoran, biasanya kami mematok bagaimana caranya laju keuangan restoran bisa diputar dengan resiko seminimal



	station. Termasuk managementnya juga harus mampu mengendalikan semua departemen.
Peneliti	Bagaimana struktur organisasi perusahaan dan tanggung jawab kerja dari masing-masing struktur organisasi tersebut?
Informan	General manager orang yang bertanggungjawab untuk keseluruhan sistem yang meliputi bussiness planing, crew and management scheduling, safety and security, food safety, maintenance and repair, inventory management, training, service, production, shift management bertanggungjawab untuk 12 departemen. Firt assistant manager yang melakukan followup terhadap 12 sistem yg ada di departemen. Second assistant manager komposisinya terbanyak di dalam restoran. Tugasnya adalah mereka yang memegang 12 sistem. Dengan ketebatasan jumlah manager maka satu orang akan dapat mengendalikan 2-3 departemen. Junior manager, manager yg baru direkrut tidak lebih dari 6 bulan. Dibawahnya ada training manager itu yg kurang dari tiga bulan dan tim marketing. Level berikutnya adalah crew. Crew leader bertanggung jawab untuk semua performance crew yg ada sesuai dengan bidangnya atau yang ditraining masing-masing. Crew fulltime/crew tetap biasa non crew leader dengan fasilitas dan benefit seperti karyawan tetap lainnya. Crew pkwt (kontrak) dengan maksimum kontrak 4 tahun. Dan outsourcing untuk delivery order.
Peneliti	Berapa banyak tenaga kerja yang diperkerjakan perusahaan untuk satu gerai?
Informan	Tergantung kebutuhan. Namun ada yang namanya formula untuk proyeksi sales restoran yang beda beda. Untuk restoran yg dikategorikan sempurna dengan sales sebesar 1,5 miliar/bulan, crew dan managementnya 55 orang, sedangkan untuk restoran dengan sales yang kecil bisa kurang dari 50 orang.
Peneliti	Bagaimana sistem rekrutmen tenaga kerja di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Tahapannya secara internal restoran. Pertama, adalah realistic job review. Referensi-referensi data calon karyawan yang masuk diskriming kita sesuaikan dengan result saat sesudah evaluasi. Kemudian tes tulis yang mampu merepresentasikan basic-basic atau aturan dasar yg mampu menjadi standar tingkat kepuasan pelanggan. Ketiga OJE (On The Job Evaluation), calon karyawan diseleksi melalui gambaran umum bagaimana bekerja di McDonalds itu dan prakteknya atau yang bisa dilakukan oleh orang awam pada umumnya seperti untuk memelihara kebersihan area lobi dan dievaluasi melalui 4 point yaitu ketahanan tubuh, kerjasama tim, orientasi pada kepuasan pelanggan, dan inisiatif level atau bekerja karena atas dasar kesadaran sendiri, dan terakhir adalah interview. Dan setelah lulus akan di

	training. Pada masa training, pekerja baru akan diorientasikan atau dikenalkan dengan gambaran umum Mcdonalds serta diberikan informasi tentang hak dan kewajiban mereka di perusahaan. Dan setelah itu dijadwalkan dengan trainernya.
Peneliti	Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	<p>Sistem kerja untuk pekerja di sini beda-beda mbak. Kalau crew yang karyawan tetap itu selama sebulan 22 hari kerja dengan 8 kerja jam sehari dan setengah jam free. Dari 22 hari tersebut, maka ada jadwal dimana mereka harus bekerja cuma dengan 5 jam. Sedangkan untuk pkwt, dimana waktunya maksimum 20 hari kerja dan 8 jam kerja dengan setengah jam istirahat. Jika terjadi lembur dan lain-lain maka pendapatan perhari akan dikonversikan jam kerja perhari lembur. Terus mereka ini tugasnya biasanya ditempatkan di counter, kitchen, drive thru atau lebih tepatnya di bagian produksi dan juga yang melayani pelanggan. Untuk pekerjaan yang demikian ini patokannya adalah kecapakan dan keterampilan crew dalam menyajikan makanan atau minuman dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan. Itu sesuai dengan prinsip restoran fast food yang menyajikan produk makanan dan minuman tidak lebih dari lima menit. Berbeda halnya dengan crew. Untuk level manajemen, kami memegang departemen dan mengawasi kinerja crew. Untuk kinerja, kita juga berbeda karena kita sudah dibekali berbagai ilmu tentang manajemen. Jika terjadi kemoloran jam kerja, maka itu adalah bentuk punishment yang harus ditanggung sendiri oleh manager atas kinerjanya yang dianggap buruk dan perusahaan tidak membayar sisa jam lebih itu. Itulah sebabnya kami sering bekerja lebih dari delapan jam bahkan sampai dua belas jam perhari.</p> <p>Untuk karyawan part time jam kerjanya maksimal kerja 10 hari. Tapi kita jarang menggunakannya karena ada kecemburuan dari karyawan kontrak atau pkwt karena gaji part time cenderung lebih besar. Kalo outsourcing itu biasanya ada di posisi delivery order. Mereka dituntut untuk mengantarkan pesanan secepat mungkin dan makanan tetap dalam keadaan fresh. Penilaian kita di sini adalah apabila pekerja tersebut sudah tidak sesuai harapan, maka kita tinggal telepon ke vendor penyedia outsourcing tersebut dan meminta ganti saat itu juga maka dapat diganti sekarang itu juga. Kalo kasarnya kita bisa mendepak saat itu juga.</p>
Peneliti	Bagaimana sistem perusahaan menjamin dan memenuhi hak-hak para pekerja (meliputi upah, jaminan sosial, pengembangan potensi, promosi jabatan, membentuk serikat pekerja, tenaga kerja perempuan, dan tenaga kerja disable)?

Informan Pertama, untuk pengupahan kita mengacu pada UMK Surabaya. Untuk karyawan tetap gajinya perbulan sedangkan untuk karyawan kontrak hitungannya perhari sesuai dengan jumlah hari kerja maksimal 20 hari. Sedangkan untuk outsourcing, pengupahannya didasarkan pada jumlah jam kerja perhari atau jumlah delivery perhari. Diantara keduanya itu dipilih yang paling banyak.

Kedua, terkait dengan jaminan sosial, McDonalds memberikan jaminan kesehatan, sosial dan lainnya. Untuk karyawan tetap dicover BPJS ketenagakerjaan yang meliputi jaminan kecelakaan kerja dan kematian. Dan juga BPJS kesehatan yang meliputi rawat inap dan rawat jalan. Untuk pkwt yang dicover adalah BPJS ketenagakerjaan.

Ketiga, untuk pengembangan potensi tenaga kerja dan promosi bagi tenaga kerja itu lebih intensif pada level manajemen yangmana manajemen itu harus selalu berkembang. Karena manager akan selalu dirolling. Setiap bergabung di Mcdonalds Indonesia, seluruh manager harus bersedia ditempatkan di seluruh indonesia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian perusahaan memfasilitasi semua kebutuhan manajemen yang ada. Jika training manager misalnya mereka akan dibekali informasi dan lainnya sehingga mereka bisa naik ke junior manager. Junior manager ada kelasnya lagi harus menguasai hingga ke jenjang second assistent melalui workshop. Begitu seterusnya sampai ke level operasional consultan. Sedangkan promosi crew untuk menjadi karyawan tetap adalah setelah ia kontrak selama 2 tahun dan lolos uji kinerja. Jika kinerjanya dinilai bagus oleh manager, maka ia dapat menjadi crew tetap.

Keempat, untuk pembentukan atau tergabung dalam serikat pekerja, sejak dipegang oleh PT Rekso national food. McDonalds melarang keras itu. Lagipula kita juga enggan untuk mengurus yang demikian karena beban kerja yang diberikan ke kita sudah sangat banyak dan menuntut kita fokus dengan tanggung jawab kerja kita masing-masing. Jadi untuk bekerja saja kami sudah banyak memakan waktu apalagi untuk yang demikain cenderung tidak sempat. Di Mcdonalds sendiri ada yang namanya PO. Jika ada pekerjaanya under performan yang dilakukan tidak sesuai dengan etika perusahaan, maka merekalah yang ditargetkan untuk suggest resign. Dan perusahaan telah menyiapkan budget untuk itu setiap tahunnya. Jadi, siapapun yang melanggar etika perusahaan, maka dia akan dipersilahkan untuk keluar.

Kelima, perlakuan untuk tenaga kerja perempuan di McDonalds di level menejemen tidak dibedakan semua disamakan. Tetapi untuk crew, shift malam dan closing 2 untuk karyawan perempuan itu tidak ada. Paling malam setengah 2 dan itupun diprioritaskan domisili yang

	dekat. Keenam, untuk pekerja disable, telah saya jelaskan di atas kalau kami tidak memperkerjakan mereka. Jadi tidak ada pengaturan terhadap mereka. Kalaupun jika memang ada pekerja yang cacat karena kecelakaan kerja, kami tetap memperkerjakannya tapi kami tempatkan pada bagian yang tidak terlihat oleh customer. Karena hal ini berkaitan dengan food and safety.
Peneliti	Bagaimana sistem PHK dan Resign yang diberlakukan oleh perusahaan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Kami mempunyai level-level peringatan. Tidak harus memberikan surat peringatan untuk pelanggaran kecil seperti kedisipinan, performance kerja. Pelanggaran semacam ini dapat diberikan peringatan secara berurutan seperti peringatan secara lisan, sampai dengan peringatan ketiga sampai pada scorsing atau coolingoff. Tetapi peringatan itu bisa tidak berurutan jika terjadi pelanggaran berat kalo direstoran misalnya saja cheating dalam bentuk produk atau uang. Maka akan segera diakhiri hubungan kerjanya pada saat itu juga. Selain itu, pemutusan hubungan kerja juga dilakukan bagi tenaga kerja yang berusia maksimal 55 tahun. Semua proses pemutusan hubungan kerja yang diberlakukan di restoran, mekanismenya tergantung performance. Jika kinerjanya bagus, maka akan diberikan pesangon sesuai masa kerja. Jika buruk maka sistem yang digunakan adalah sistem suggest resign. Contohnya saja kasus di tahun 2014 kemarin, di McDonalds Mayjend atas nama Arismawati, dia diputus hubungan kerjanya dengan sistem suggest resign karena telah melakukan cheating dan perbuatan itu telah terekam secara jelas di CCTV kami. Dia menuntut kami selaku pihak restoran karena dia mengelak bahwa perbuatan yang dilakukannya bukan kategori cheating atau pelanggaran berat sehingga dia meminta kategori uang pesangon N2 yang notabene itu adalah uang pesangon yang diberikan kepada pekerja yang tidak melakukan pelanggaran berat. Padahal dia dikategorikan telah melakukan pelanggaran berat dengan kategori pesangon N1.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di perusahaan (meliputi sistem rekrutmen, sistem kerja, jaminan dan pemenuhan hak-hak pekerja, dan sistem PHK/Resign)?
Informan	Menurut saya ya mbak, sistem kerja di sini sudah sangat detail mengatur semua hak dan kewajiban pekerjaanya. Dan yang paling penting perusahaan telah mengatur sedemikian rupa etika selama kita bekerja. Mulai dari pertama kali kita direkrut sampai pada tahap dimana kita dikeluarkan karena masa jabatan kita berakhir.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang kenaikan UMK kota Surabaya

	tahun 2014?
Informan	Kenaikan UMK tentunya sangat terasa ya mbak, karena saya dituntut untuk bisa merepresentasikan persentase labor yang ada dengan persentase labor di restoran yang diproyeksikan perusahaan. Jika crew kurang maka beban kerja akan semakin bertambah. Tetapi, ketika menjadwalkan crew secara berlebih maka labor cost kita juga berlebih. Ini menjadi hal yang dilematis. Di satu sisi kita juga tidak ingin bekerja dengan tuntutan dan beban yang sedemikian berat namun disisi lain kita dituntut untuk menekan labor cost. Semakin tinggi yang harus dibayarkan ke crew maka semakin terbatas bagi kita untuk menjadwalkan mereka dalam schedule. Yang paling penting, impactnya adalah level manajemen tidak menginginkan ada kenaikan UMK karena level manajemen sudah lewat dari platform yang ada. Sedangkan crew akan terus bisa naik. Indikasinya akan timbul kecemburuan di sana karena crew mendapatkan kenaikan upah yang cukup besar sedangkan beban kami selaku manajemen akan semakin berat. Semakin UMK naik, saya semakin sedih karena saya tidak naik dan mereka naik. Apalagi ditambah jika performance mereka buruk. Untuk restoran sendiri, Persentase labor dalam restoran dilihat dari nilai rupiah yang dipersentasekan berdasarkan sales yang dihasilkan setiap bulan/tahun. Jadi misal kalo di tahun 2014 kita dapat memperkejakan 30 orang harus bayar 30 juta sekarang dengan 30 orang kita membayar 45 juta. Selisih dari 30 dan 45 juta itulah yang perusahaan tidak mau tahu bagaimana cara perusahaan tetap mencapai profit plan untuk labor. Makanya makin besar labor yang dikeluarkan maka makin besar konsekuensi yang harus ditanggung. Impactnya, kami pekerjanya harus multitasking secara maksimal, pengurangan labor, punishment yang sedemikian rupa.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap perusahaan Anda sekarang ini?
Informan	Cukup baik
Peneliti	Apakah perusahaan telah menjamin dan memenuhi hak-hak Anda sebagai tenaga kerja?
Informan	Saya rasa sudah. Namun menurut saya, punishment yang diberikan setelah kenaikan UMK sangat besar sekali. Kalaupun kita membuat prestasi itu adalah memang sebuah kewajiban.
Peneliti	Bagaimana perlakuan perusahaan terhadap diri Anda?
Informan	Ya saya diperlakukan layaknya pekerja pada umumnya. Namun kadang kala kita terbebani oleh tanggungjawab kerja bawahan kita yg belum selesai
Peneliti	Apakah Anda pernah diperlakukan tidak menyenangkan oleh perusahaan?

Informan	Kalu dari perusahaan sendiri enggak pernah mbak. Cuma, saya rasa yang membuat saya tidak suka adalah kinerja dari crew tetap. Mereka itu cenderung kurang mematuhi instruksi kami selaku pihak manajemen dan kinerjanya tidak sebegus PKWT. Saya tidak tau kenapa, mungkin saja itu karena status mereka sebagai karyawan tetap, jadi tidak ada motivasi kerja sebegus PKWT.
Peneliti	Bagaimana cara Anda menanggapi perlakuan perusahaan tersebut?
Informan	Ya pada intinya saya tetap bekerja secara maksimal meskipun harus membawa pekerjaan kerumah dan ketika libur tetap masuk .
Peneliti	Apa alasan Bapak/Ibu tetap bertahan di pekerjaan ini?
Informan	Ya meskipun saya bekerja di sini itu ada kalanya mencapai titik jenuh, tapi ini adalah tanggungjawab saya dan mau tidak mau saya lebih memilih bekerja di sini. Prinsip saya adalah ketika kita masih butuh uang, maka kita harus bertahan. Lagian, Level saya adalah level karyawan tetap sedangkan di luar sana, saya belum tentu dapat jabatan ataupun bertahan di level yang sama.

### Transkrip Wawancara

Nama Informan : Bapak Lutfi Hafiz  
 Jabatan : Assistant Restaurant Manager KFC Mulyosari, Surabaya  
 Tanggal : 14 November 2015  
 Jam : 09.25-10.16  
 Tempat Wawancara : Kediaman Bapak Lutfi, Jalan Wisma Permai Tengah II

Topik Wawancara: Kekuasaan multinasional dibalik sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di industri franchise berbasis multinasional dan reaksi pekerja atas sistem kerja yang diterapkan.

#### Materi Wawancara

Peneliti	Bagaimana mekanisme pengalokasian pendapatan perusahaan?
Informan	Alokasi pendapatan restoran akan dialokasikan pada pembayaran tenaga kerja yaitu sebanyak dua pertiga dari beban usaha atau sebesar 16%. Kemudian biaya sewa yaitu sebesar 7,9%, kemudian biaya air, listrik, telepon, biaya perawatan dan perbaikan masih dapat dikontrol.
Peneliti	Bagaimanakah pola pembagian keuntungan antara pihak pemberi franchise (asing) dan penerima franchise?
Informan	Pembagian keuntungan ke pemilik franchise dari masing-masing restoran itu sebesar 9%. Sedangkan untuk KFC Indonesia itu pengaturannya melalui pembagian keuntungan berdasarkan prosentase pemegang saham.
Peneliti	Bagaimana upaya perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan yang di dapat?
Informan	Sejak tahun 2013, pihak perseroan terus melakukan kontrol keuangan secara ketat dan konsisten. Hal ini mengingat penyesuaian perusahaan terkait dengan kenaikan UMK yang meningkat di luar ekspektasi mengharuskan perseroan untuk lebih fokus pada tenaga kerja di restoran agar lebih efisien. Meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai sertifikasi pada posisi STAR bertujuan untuk mempertahankan konsistensi dalam memberikan layanan yang baik. Evaluasi berkala dilakukan terhadap posisi ALL STAR untuk memastikan bahwa ALL STAR masih dapat melakukan tugasnya dengan baik. Posisi shift leader yang lebih untuk membantu manager on-duty adalah lulusan dari posisi ALL STAR yang telah berhasil melalui seleksi untuk menjalankan tugasnya. Selain dari tenaga kerja,

	<p>pemakaian listrik tentunya telah mengalami kenaikan. Oleh sebab itu, pemakaian listrik di restoran dikontrol ketat oleh perseroan. Optimalisasi setiap unit mesin di restoran terus dilakukan untuk mengurangi daya listrik dan mengurangi unit mesin yang tidak diperlukan. Selain itu, kontrol bahan baku mulai dari penentuan proyeksi kebutuhan hingga pengolahan agar lebih optimal dan efisien dalam pemakaian. Kontrol yang dilakukan terhadap bahan baku juga bertujuan untuk mengawasi mutu produk siap jual agar setiap tamu yang datang selalu mendapatkan produk yang berkualitas. Kontrol keuangan, operasional, dan prosedural yang didukung oleh internal audit terus ditingkatkan dengan tujuan menghasilkan operasional restoran yang semakin baik. Pencapaian nilai acceptable merupakan hasil yang ingin dicapai oleh restoran manajer sebagai bentuk kepedulian yang semakin baik terhadap pelaksanaan kontrol. Selain itu, KFC juga membuat kebijakan untuk membuka dan menutup gerai secara permanen untuk memperlihatkan konsistensi, kemampuan, dan kapasitas perusahaan dalam mendukung perluasan restoran di wilayah-wilayah prima dengan penjualan yang optimal.</p>
Peneliti	Bagaimana strategi perusahaan dalam penyusunan sistem kerja yang berorientasi pada profit bagi perusahaan?
Informan	Kita membangun pola pikir para pekerja yang berorientasi pada customer dan sales mania dengan kesadaran untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan melebihi dari yang diharapkan. Selain itu, kami juga menanamkan budaya "we are the owner of KFC" dalam pemikiran setiap karyawan untuk menanamkan rasa memiliki yang luar biasa tujuannya agar memberikan performa terbaik dalam menjalankan semua tugas dan tanggungjawab, khususnya untuk menyiapkan produk yang berkualitas dengan ramah dan cepat
Peneliti	Bagaimana pertimbangan perusahaan dalam rekrutmen tenaga kerja?
Informan	Pertimbangan kami adalah calon karyawan tersebut niat bekerja dengan sungguh-sungguh dan itu dapat kita lihat dari proses seleksi melalui tes tulis dan wawancara. Untuk kualifikasi secara fisik, tentunya kami mempertimbangkan fisik yang proporsional dan mampu bekerja untuk menghandle apa saja, dapat bergerak membuat produk dan melayani pelanggan dengan cepat dan tepat.
Peneliti	Bagaimana struktur organisasi perusahaan dan tanggung jawab kerja dari masing-masing struktur organisasi tersebut?
Informan	Untuk komposisi tenaga kerja dari level pertama itu ada crew, kemudian customer service member/food service member, star, all star, shift leader, assistant restoran manager, dan tertinggi di restoran adalah restoran manager. Untuk tugas-tugasnya yah dituntut untuk dapat menghandle semua dari kitchen, dining room, drive thru, counter, kafe



	dan lainnya. Untuk star ini lebih ditekankan pada cara marketingnya, shift leader bertanggung jawab atas shift yang berjalan waktu itu, sedangkan untuk manager tugasnya adalah handle departemen.
Peneliti	Berapa banyak tenaga kerja yang diperkerjakan perusahaan untuk satu gerai?
Informan	Untuk berapa banyaknya itu tergantung kebutuhan dari masing-masing restoran. Biasanya si berkisar antara 30-40 orang di setiap restoran.
Peneliti	Bagaimana sistem rekrutmen tenaga kerja di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Pola rekrutmennya seperti layaknya perusahaan-perusahaan lain. Ada tes tulis, psikotes, wawancara, dan tes performen atau kompetensi.
Peneliti	Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Sistem kerja yang diterapkan di perusahaan kami, mengacu pada CHAMPS dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. CHAMPS merupakan akronim untuk memastikan kebersihan restoran (cleanliness), keramahan (hospitality), ketepatan dalam menerima dan menyiapkan pesanan (accuracy), perawatan terbaik (maintenance), produk bermutu tinggi (products), dan layanan cepat (speed with service). CHAMPS Management System adalah pemeriksaan yang digunakan oleh Yum! Asia Franchise Pte Ltd di seluruh dunia untuk meningkatkan pelayan terhadap pelanggan dan dilakukan dua kali setiap bulan di semua gerai KFC. CMS check memberi fokus yang lebih pada keramahan layanan, juga waktu layanan yang cepat. Tingkat kepedulian terhadap keramahan layanan bertujuan untuk mempertahankan standar layanan yang terbaik sehingga selain menekan keluhan pelanggan juga mendidik setiap tim restoran untuk menjadi customer maniacs. Jadi di restoran itu ada program untuk meningkatkan kecepatan sistem kerja, khususnya pada makan siang, malam atau hari libur. Model ini dinamakan New Model System (NMS). Namun seiring dengan kenaikan UMK, perubahan tersebut lebih ditingkatkan dengan Hybrid Fusion, dimana tidak ada penambahan crew dan tata letak tidak seluas dengan NMS. Hybrid sytem ini merupakan perubahan di area counter dimana kasir hanya melayani pelanggan hingga selsai transaksi, kemudian pelanggan dipersilahkan mengambil pesanan di counter berikutnya.
Peneliti	Bagaimana sistem perusahaan menjamin dan memenuhi hak-hak para pekerjanya (meliputi upah, jaminan sosial, pengembangan potensi, promosi jabatan, membentuk serikat pekerja, tenaga kerja perempuan, dan tenaga kerja disable)?
Informan	Pertama, untuk sistem pengupahan, tentunya telah disesuaikan dengan UMK Surabaya sebesar 2.710.000. kedua, untuk jaminan sosial, kita

level staff atau karyawan tetap dicover oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Kalau untuk crew yang masih kontrak hanya mendapatkan jaminan BPJS Ketenagakerjaan. Ketiga, untuk pengembangan potensi dan promosi itu sendiri tujuannya agar tim yang ada di restoran dapat memberikan layanan dan produk yang terbaik kepada setiap pelanggan yang berkunjung. Program Hospitality Improvement adalah program keramahan yang diikuti dengan kecepatan dalam pelayanan adalah bagaimana setiap kasir dapat memberikan senyuman selama melayani dan dengan waktu yang telah ditetapkan. Program sertifikasi STAR dan ALL STAR kepada crew restoran tetap dijalankan secara konsisten. Untuk crew baru, untuk waktu enam bulan sudah harus mendapatkan sertifikasi STAR yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas setiap karyawan dan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang memperoleh sertifikasi ALL STAR dan karyawan ALL STAR yang lulus evaluasi berkala akan mendapatkan tunjangan yang memberikan semangat berkompetisi. Selain itu, sebelum menjadi kasir, setiap karyawan harus mendapatkan sertifikasi S2 (Suggetive Selling). Sertifikasi ini memberikan kebanggaan kepada kasir karena sebuah bentuk pengakuan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi-BNSP Indonesia. Pengetahuan produk, kemampuan menjual, serta teknik terupdate pada kasir dapat meningkatkan penjualan di restoran. Kemudian sertifikasi untuk crew CSTM-cook, bertujuan agar crew dengan sertifikasi cook dapat melakukan pengolahan dan pemasakan di restoran KFC, terus ditingkatkan agar secara konsisten menjalankan prosedur untuk menghasilkan produk yang prima. Setelah mendapatkan sertifikasi-sertifikasi yang demikian, akan terus dilakukan evaluasi setiap enam bulan untuk memastikan mereka masih konsisten dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, penambahan jumlah gerai dapat memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada posisi yang tersedia seperti restoran manager, asisten restoran manager, shift leader, dan area manager. Untuk program leading restaurant adalah program pelatihan atau lokakarya yang ditujukan kepada staff level seperti Restoran Manager dan Asisten Restoran Manager yang dipandu oleh tim dari departemen training. Jadi kompetensi di sini digunakan sebagai alat evaluasi untuk mengukur standar kemampuan dan tugas kerja karyawan. Standar kompetensi dibuat untuk semua jabatan dan penilaian kompetensi dilakukan secara bertahap untuk semua jabatan sekali setahun.

Keempat, hubungan industrial, PT Fast Food Indonesia pada tanggal 27 November 2013 telah melakukan perjanjian kerja bersama dengan serikat pekerja sebagai bukti bentuk tanggapan perusahaan terhadap

	<p>hubungan industrial dan peraturan pemerintah tentang perburuhan yang berlaku di Indonesia. Jadi apapun masalah ketenagakerjaan yang terjadi di KFC dapat diselesaikan dengan baik antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja. Kelima untuk pekerja perempuan itu tidak ada aturan atau sistem khusus, tetapi mereka dapat ijin cuti hamil dan lain-lain itu. Sedangkan untuk tenaga kerja disable, dari awal tahun 2011, kami tidak menerimanya dan tidak ada aturan yang mengatur tentang itu. Dulu kami ada tenaga kerja disable. Namun seiring dengan tuntutan ketepatan dan kecepatan dalam pelayanan pelanggan akibat kenaikan UMK yang di luar ekspektasi, semenjak itulah kami sangat selektif untuk merekrut tenaga kerja.</p>
Peneliti	<p>Bagaimana sistem PHK dan Resign yang diberlakukan oleh perusahaan di perusahaan tempat Anda bekerja?</p>
Informan	<p>Pemutusan hubungan pekerja dengan perusahaan itu ada ketentuannya. Pertama dilihat dari pelanggaran yang dilakukan. Jika karyawan tersebut melakukan peraturan perusahaan yang biasa-biasa saja seperti kurang disiplin itu, kami peringatkan dulu, setelah itu jika masih berlanjut akan kami SP sampai ketiga kalinya baru kita keluarkan. Tapi kalau ada karyawan yang melanggar ketentuan perusahaan seperti berbuat cheating, kami langsung mengerluarkannya saat itu juga. Kedua, didasarkan pada penilaian atas kinerja karyawan tersebut. Misalnya, ada crew yang kinerjanya buruk, bisa kita sarankan resign atau kita tidak memperpanjang kontraknya. Ketiga, didasarkan pada usia. Jika usia karyawan kita sampai pada 50 tahun, maka akan di PHK sesuai dengan ketentuan masa kerja.</p>
Peneliti	<p>Bagaimana pendapat Anda tentang sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di perusahaan (meliputi sistem rekrutmen, sistem kerja, jaminan dan pemenuhan hak-hak pekerja, dan sistem PHK/Resign)?</p>
Informan	<p>Secara pribadi, perusahaan membuat mekanisme ketentuan yang sangat detail, dari sekian banyak yang dibuat saya rasa itu telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana telah menjamin hak-hak kami selaku tenaga kerja.</p>
Peneliti	<p>Bagaimana pendapat Anda tentang kenaikan UMK kota Surabaya tahun 2014?</p>
Informan	<p>Kenaikan UMK ini bagi saya sangat problematis. Banyak sekali dampak yang kita dapatkan sebagai imbas kenaikan UMK ini. Ya mulai dari pengembangan jam operasional restoran yang dibuka lebih awal tujuannya agar pelanggan dapat melakukan sarapan pagi di gerai KFC. Beban kerja kami semakin bertambah, kita semakin dituntut profesional sehingga di KFC sendiri selalu ada sertifikasi sebagai standar penilaian kinerja kita, dan yang paling saya rasakan adalah kami semakin ditekan untuk melayani pelanggan dengan dengan</p>

	mengacu pada CHAMPS tadi. Tidak hanya kepuasan pelanggan, kami juga dituntut bagaimana caranya untuk meningkatkan jumlah sales restoran.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap perusahaan Anda sekarang ini?
Informan	Menurut saya KFC itu sebagai salah satu restoran fast food yang baik. Ia selalu mengedepankan kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Namun itu tadi, setelah UMK naik, kami selaku manager sangat merasakan bagaimana kami jatuh bangun untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dan tetap mampu mengontrol beban perusahaan.
Peneliti	Apakah perusahaan telah menjamin dan memenuhi hak-hak Anda sebagai tenaga kerja?
Informan	Secara ketentuan yah pastinya sudah.
Peneliti	Bagaimana perlakuan perusahaan terhadap diri Anda?
Informan	Seperti yang saya jelaskan tadi ya mbak. Semenjak kenaikan UMK, kami benar-benar diperlakukan layaknya mesin-mesin yang terus dipacu untuk memproduksi tanpa berhenti. Kami dituntut untuk bisa berpikir, berinovasi, bahkan merasa memiliki. Tujuannya agar ya dapat mengimbangi beban akibat kenaikan UMK.
Peneliti	Apakah Anda pernah diperlakukan tidak menyenangkan oleh perusahaan?
Informan	Kalau diperlakukan kurang menyenangkan oleh perusahaan si tidak pernah mbak. Cuma seringkali saya cukup geram saja dengan karyawan saya atau lebih tepatnya crew-crew yang berstatus kontrak. Mereka itu seringkali bergerak bersama aliansi pekerjaannya untuk menuntut apa yang telah pihak restoran putuskan. Baru-baru ini mbak yah dua minggu yang lalu, saya menerima laporan kalau di KFC Manyar itu ada demo dari karyawan kontrak yang ingin menjadi karyawan tetap. Menurut saya selaku pihak management, mereka bisa dijadikan karyawan tetap setelah masa kontraknya 2 tahun itupun harus kembali melalui proses uji kompetensi lagi, ada tahapan-tahapan yang dilalui untuk menilai kinerjanya kemabali. Kalau memang buruk ya ngapain kita jadikan karyawan tetap. Kalau seperti itu ya tentu keputusan perusahaan memberhentikan kontraknya. Keputusan semacam inilah yang seringkali tidak bisa mereka terima. Kasus yang demikian ini mesti berulangloh mbak di setiap tahunnya. Tahun kemarin juga ada loh mbak kalau tidak salah dari KFC Plaza sama Margomulyo. Sistem kami tentunya tidak melarang eksistensi serikat pekerja, tapi ya saya harap mereka dapat menggunakannya dengan tepat. Apa yang mereka tuntut harus selaras dengan kinerja mereka.
Peneliti	Bagaimana cara Anda menanggapi perlakuan perusahaan tersebut?

Informan	Menanggapi perlakuan karyawan saya yang demikian, itu ya tentunya saya membicarakan dengan tim management untuk mengambil sikap atas kasus yang demikian. Tentunya kasus seperti ini kami selesaikan secara internal.
Peneliti	Apa alasan Bapak/Ibu tetap bertahan di pekerjaan ini?
Informan	Namanya kalau orang sudah nyaman ya mbak, kerja bagaimana saja ya tetap terasa nyaman. Saya juga telah cukup lama bekerja di sini, banyak pengalaman. Tuntutan untuk berinovasi di setiap waktu itulah yang membuat saya dapat berkembang.

### Transkrip Wawancara

Nama Informan : Rici Lukman  
 Jabatan : Crew PKWT McDonalds Manyar, Surabaya  
 Tanggal : 8 November 2015  
 Jam : 16.56-17.15 WIB  
 Tempat Wawancara : McDonalds Manyar Surabaya  
 Topik Wawancara : Sistem kerja PKWT di industri franchise berbasis multinasional dan reaksi mereka terhadap sistem ketenagakerjaan yang diterapkan.

#### Materi Wawancara

Peneliti	Bagaimana sistem rekrutmen tenaga kerja di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Jadi gini mbak, sebelum saya direkrut jadi PKWT di McDonalds, saya itu karyawan outsourcing dan saya bekerja di bagian delivery order. Saat itu saya berusaha untuk belajar melobby dan pada akhirnya saya ditawari pak Pram, Store Manager di McDonalds Manyar, mau enggak jadi karyawan di McDonalds. Saya jawab kalau misalkan ada kesempatan ya boleh saja pak. Semenjak itu mbak saya ditraining dan kemudian bekerja di McDonald jadi crew PKWT.
Peneliti	Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Untuk sistem kerja PKWT sendiri enggak ada spesifikasi khusus ya mbak. Gajinya dua kali yaitu tanggal 5 dan tanggal 20. Saya bekerja selama delapan jam dan setengah jamnya istirahat. Kalau bagian saya lebih sering di kitchen. Jadi ya saya dituntut untu bisa masak ayam, burger, dan produk makanan lainnya sesuai dengan waktu yang ditentukan dan memasak sesuai dengan ketentuan supaya hasilnya sama mbak.
Peneliti	Bagaimana sistem perusahaan menjamin dan memenuhi hak-hak para pekerjanya (meliputi upah, jaminan sosial, pengembangan potensi, promosi jabatan, membentuk serikat pekerja, tenaga kerja perempuan, dan tenaga kerja disable)?
Informan	Bagi saya tentunya sudah ya mbak. Kaya gaji gitu ya sesuai dengan UMK. Untuk jaminan sosial saya di cover sama BPJS Ketenagakerjaan mbak. Jadi misalkan kalau saya kecelakaan, yang nanggung ya

	<p>perusahaan. Kalau untuk pengembangan potensi itu lebih pada saya diajarkan untuk mampu bekerja di mana saja. Misalnya saya bekerja di area kitchen, saya juga diajarkan untuk bisa bekerja dicounter atau dibagian mana saja. Jadi saya punya banyak kemampuan. Selanjutnya kemungkinan saya bisa dipromosikan, syaratnya adalah leadership, kedisiplinan kerja saling membantu teman, dan mentaati peraturan McDonalds. Sedangkan untuk para pekerja perempuan itu sama saja ya mbak enggak ada perlakuan khusus. Begitu pula dengan pekerja cacat, biasanya ini diakibatkan oleh kecelakaan kerja, selagi dia masih mampu bekerja, maka dia ditempatkan di tempat kerja yang enggak terlihat oleh customer.</p>
Peneliti	Bagaimana sistem PHK dan Resign yang diberlakukan oleh perusahaan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Kalo masalah PHK itu mbak, kita dikeluarkan jika kita melakukan pelanggaran mbak. Kalau kita melakukan pelanggaran awalnya di SP. Tapi kalau ketahuan mencuri, ya langsung dikeluarkan saat itu juga.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di perusahaan (meliputi sistem rekrutmen, sistem kerja, jaminan dan pemenuhan hak-hak pekerja, dan sistem PHK/Resign)?
Informan	Menurut saya semuanya sudah diberikan oleh McDonalds. Dan hak-hak saya sebagai pekerja telah terpenuhi.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang kenaikan UMK kota Surabaya tahun 2014?
	Kenaikan UMK, saya sangat setuju. Gajinya kan tambah naik yah mbak. Untuk bebannya kerjanya ya tetap si mbak gak ada perubahan. Biasa aja.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap perusahaan Anda sekarang ini?
Informan	Saya merasakan bahwa McDonalds telah mengajarkan saya banyak hal seperti gimana caranya bikin burger atau ayam. Di counter, juga diajarkan bertemu dengan customer dengan baik. Dan saya belajar banyak di McDonalds.
Peneliti	Apakah perusahaan telah menjamin dan memenuhi hak-hak Anda sebagai tenaga kerja?
Informan	Sudah mbak.
Peneliti	Bagaimana perlakuan perusahaan terhadap diri Anda?
Informan	McDonalds itu membentuk kita untuk bisa koordinasi sama karyawan-karyawannya untuk konsisten dalam bekerja. Misal kan ada training dasar untuk mengetahui caranya merayu customer biar beli di mcd misal anak-anak dikasih mainan.
Peneliti	Apakah Anda pernah diperlakukan tidak menyenangkan oleh perusahaan?
Informan	Tidak pernah mbak. Kalaupun ditegur, itu mungkin karena kinerja kita

	yang kurang bagus.
Peneliti	Bagaimana cara Anda menanggapi perlakuan perusahaan tersebut?
Informan	Namanya pekerjaan ya saya pasti ada enggak nyamannya atau tekanan ya mbak, tapi saya ambil enjoy aja. Jadi kalau bekerja degan rasa enggak suka pasti ada aja masalahnya yah mbak. Jadi misalnya ada yang enggak enjoy yah dienjoyiin aja. Pada intinya ya saya harus konsisten dalam bekerja. Apa yang harus saya kerjakan ya saya kerjakan.
Peneliti	Apa alasan Bapak/Ibu tetap bertahan di pekerjaan ini?
Informan	Pertama saya banyak belajar di McDonalds, kemudian dapat pengetahuan yang tinggi, belajar sama customer, belajar bagaimana menyelesaikan masalah dan lainnya.



### Transkrip Wawancara

Nama Informan : Agung Wita Kusuma  
 Jabatan : Crew PKWT KFC Ahmad Yani, Surabaya  
 Tanggal : 21 Oktober 2015  
 Jam : 14.19-14.57 WIB  
 Tempat Wawancara : Rumah Kediaman Agung, Jalan Kupang Segunting IV  
 Topik Wawancara : Sistem ketenagakerjaan yang diterapkan dalam model industri franchise dan reaksi pekerja atas sistem kerja yang diterapkan tersebut.

#### Materi Wawancara

Peneliti	Bagaimana sistem rekrutmen tenaga kerja di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Seperti rekrutmen karyawan biasa. Jadi pertama kali tes sebagai PKWT, di tes tulis, spikotes, terus wawancara, setelah itu kita ditraining selama masa orientasi itu. Tapi di sini kualifikasinya itu diutamakan postur tubuh atau fisik yang mendukung saja. Selama training itu kitadibimbing dari semua section yang ada di KFC, dari kitchen, cook, kasir, backup, dinning dan Drive Thru. Jadi setelah training, kita dituntut untuk bisa mengerjakan semua section. Namun, untuk menempatkan kerja itu dilihat dari kinerja kita. Misalkan kalau karyawan tersebut tekun dan teliti, biasanya ditempatkan di counter atau kasir. Itu juga seringkali kita berganti-ganti section.
Peneliti	Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Sitem kerja kita di KFC itu sama seperti restoran fast food lainnya, kami bekerja sesuai dengan orientasi kepuasan pelanggan. Kami dituntut untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Semua produk yang kita hasilkan harus mengacu pada ketentuan. Seperti tingkat kematangan ayam, ayam goreng yang dihasilkan warnanya harus sama. Kalau untuk jam kerja, di KFC kerjanya 7 jam. Shift pagi jam 6 dan jam 10, yang siang jam 12 dan jam 14, kalau sore jam 16 dan jam 17. Sedangkan yang malam jam 20 dan terakhir jam 23.
Peneliti	Bagaimana sistem perusahaan menjamin dan memenuhi hak-hak para pekerjanya (meliputi upah, jaminan sosial, pengembangan potensi, promosi jabatan, membentuk serikat pekerja, tenaga kerja perempuan,

	dan tenaga kerja disable)?
Informan	Kalau terkait dengan upah, yah gaji yang saya dapat sesuai dengan UMK Surabaya. Saya juga dapat jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan. Untuk mengembangkan potensi itu, kalo di kita si mbak cenderung kita dilatih buat semakin profesional aja untuk dapat mengerjakan semua pekerjaan di semua section kerja. Dan semakin kinerja kita bagus bisa mengerjakan semua pekerjaan, dan disiplin, kita bisa saja dipromosikan. Namun saya rasa itu sulit. Karena dari PKWT untuk jadi karyawan tetap itu sangat jarang. Kalau untuk serikat buruh sendiri di KFC ada mbak, tapi setahu saya itu dibentuk bukan oleh KFC tapi dibuat oleh karyawannya sendiri yang bergabung ke serikat buruh. Kalau saya enggak tergabung di serikat itu, tapi sedikit banyak saya tahu. Jadai ada beberapa karyawan di KFC yang bergabung ke beberapa serikat buruh yang sudah ada seperti Serikat Buruh Kerakyatan, Serikat Buruh Keadilan dan banyak lainnya. Mereka menggunakan serikat ini untuk menuntut hak-hak mereka ke perusahaan jika perusahaan tidak memberikan atau menjamin hak-hak pekerja. Untuk pihak perusahaan sendiri, tidak mengetahui awalnya serikat buruh ini terbentuk dan sampai sekarang pihak KFC tidak mengakuinya. Oleh sebab itulah, misalnya kalau ada karyawan yang berdemo atas nama serikat buruh ini, perusahaan cenderung kurang merespon. Saya tidak tau alasannya, tetapi hasil yang teman-teman saya dapatkan justru mereka banyak yang diputus hubungan kerjanya. Kalau soal tenaga kerja perempuan si ya sama mbak perlakuannya maupun pekerjaan yang harus dikerjakan. Dan untuk pekerja penyandang cacat, dari awal perusahaan tidak menerima karyawan cacat, kecuali cacat karena di kerjaan pasti di taruh di section yang paling mudah contoh di backup dan kafe. Itupun mereka seringkali ditempatkan di bagian belakang atau di bidang pekerjaan yang enggak terlihat customer.
Peneliti	Bagaimana sistem PHK dan Resign yang diberlakukan oleh perusahaan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Kita diberhentikan itu kalau kita melakukan kesalahan yang tidak wajar dan itu melebihi batas prosedur pertama di kasih SP 1 sampai terulang tiga kali baru dikeluarkan.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di perusahaan (meliputi sistem rekrutmen, sistem kerja, jaminan dan pemenuhan hak-hak pekerja, dan sistem PHK/Resign)?
Informan	Menurut saya, selama saya bekerja di KFC ini telah membuat sistem kerja yang mampu menampung hak-hak pekerja. Namun, permasalahan yang sering bergejolak itu adalah ketika karyawan PKWT seperti saya ini, kan setelah bekerja 2 tahun, dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Tapi terkadang perusahaan tidak menjalankan itu. Itu yang saya dengar dari temen-temen saya yang tahun kemarin itu melaporkan permasalahan

	itu ke dinas tenaga kerja, dan itu yang biasanya mereka tuntutan ke perusahaan. Kalau saya belum pernah terlibat ya mbak, soalnya saya juga masih genap setahun bekerja di sini.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang kenaikan UMK kota Surabaya tahun 2014?
Informan	Kenaikan UMK Surabaya itu memberikan keuntungan bagi kita ya mbak, jadi gaji kita bisa bertambah. Tapi di sisi lain perusahaan juga menuntut kita buat menaikkan sales restoran.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap perusahaan Anda sekarang ini?
Informan	Baik ya mbak. Saya dapat menambah teman sekaligus belajar
Peneliti	Apakah perusahaan telah menjamin dan memenuhi hak-hak Anda sebagai tenaga kerja?
Informan	Bagi saya, sudah.
Peneliti	Bagaimana perlakuan perusahaan terhadap diri Anda?
Informan	Layaknya karyawan lainnya, saya diperlakukan sama. Yang membedakan Cuma hari kerjanya. PKWT seperti saya ini dibatasi masuk Cuma 20 hari tidak lebih. Terus setiap 6 bulan sekali saya dites ulang untuk mengetahui kinerja saya gitu aja mbak.
Peneliti	Apakah Anda pernah diperlakukan tidak menyenangkan oleh perusahaan?
Informan	Enggak pernah mbak. Asal selama kita mengikuti peraturan perusahaan aja. Itulah sebabnya saya belum berani buat gabung diserikat buruh sama kaya temen-temen yang lain.
Peneliti	Bagaimana cara Anda menanggapi perlakuan perusahaan tersebut?
Informan	Ya yang penting saya bekerja sesuai prosedur dan enggak berbuat yang macam-macam aja mbak.
Peneliti	Apa alasan Bapak/Ibu tetap bertahan di pekerjaan ini?
Informan	Ya namanya kerja di awal pasti ada rasanya enggak enak nya banyak tekanan dan lain-lain. Tapi semakin kesini saya sudah nyaman buat kerja mbak. Jadi yah harapan saya nanti KFC bisa menetapkan status saya menjadi karyawan tetap.

### Transkrip Wawancara

Nama Informan : Meila Nuraini  
 Jabatan :Karyawan Part Time Pizza Hut Manyar, Surabaya  
 Tanggal : 7 Oktober 2015  
 Jam : 11.41-12.12 WIB  
 Tempat Wawancara : Tempat Kos Meila, Jalan Gubeng Kertajaya  
 Topik Wawancara : Sistem kerja Part Time di industri fastfood berbasis multinasional dan reaksi mereka terhadap sistem ketenagakerjaan yang diterapkan.

#### Materi Wawancara

Peneliti	Bagaimana sistem rekrutmen tenaga kerja di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Pada awalnya, saya naruh lamaran terus di telepon oleh pihak Pizza Hut terus wawancara. Sebelumnya, ada tes psikologi, tinggi badan, berat badan. Setahu saya, penyeleksian karyawan memperhatikan fisik yang mana seseorang tersebut layak untuk bekerja. Setelah selesai melewati tahap seleksi, saya diterima bekerja di sana sebagai karyawan part time. Kemudian saya ditraining selama satu minggu denganseorang traininer yaitu crew leader. Sewaktu saya diajarkan cara bermake up, terus menggunakan seragam. Untuk makeup sendiri, ada ketentuannya seperti part time itu eyeshadownya warna biru dan hijau kalo crew itu hitam dan coklat.Selain itu, saya diajarkan untuk bagaimana menyambut customer dan lainnya.
Peneliti	Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Sistem kerja di Pizza Hut itu sama aja seperti restoran fast food lainnya, yaitu kita harus datang tepat waktu, piket sebelum masuk dan lain-lain. Saya di sini dulu pertama kali bekerja dituntut untuk bisa menyambut customer dengan cara bicara dan cara berdiri dengan skrip yang sudah ditentukan, itu namanya greeter. Sedangkan untuk sekarang sebagai penerima order, tugas saya adalah bagaimana saya dengan cepat, tanggap, dan ramah untuk melayani orderan customer di couter. Saya bekerja selama delapan jam sehari dan istirahat kurang lebih satu jam dengan upah saya perhari adalah 90 ribu. Selain itu sistem kerja di sini itu di rolling dari store ke store lain. Misalnya saya

	dulu awalnya kerja di Galaxi Mall, kemudian saya dirolling ke Pizza Hut Manyar karena alasan tempat tinggal.
Peneliti	Bagaimana sistem perusahaan menjamin dan memenuhi hak-hak para pekerjanya (meliputi upah, jaminan sosial, pengembangan potensi, promosi jabatan, membentuk serikat pekerja, tenaga kerja perempuan, dan tenaga kerja disable)?
Informan	Kalau tentang upah tadi ya mbak, kenaikan UMK itu pengaruhnya ke kita, upah kita naik perharinya. Tapi yah kalau dijumlah upah kami enggak sampai 2.710.000, kami kan hanya karyawan part time, jadi masuk kami enggak sebanyak crew. Kedua, kalau jaminan kerja saya dapat mbak ya termasuk BPJS Ketenagakerjaan itu. Kita si selalu dituntut berhati-hati, Kalaupun ada kecelakaan kerja, kita diberikan jaminan kecelakaan kerja. Ketiga untuk pengembangan potensi atau pemberdayaan bagi tenaga kerja di Pizza Hut tidak ada. Cuma di sini saya mengartikannya awalnya saya dibagian depan menerima tamu atau greeter, terus saya naik jabatan di bagian order. Jadi di sana kemampuan saya menjadi lebih berkembang. Keempat, untuk promosi kerja sangat ketat disini. Jadi untuk dapat dipromosikan, kita dilihat dari kinerja kita. Promosi jabatan bisa dilihat dari tingkat orderan atau dalam artian seberapa cepat kita mampu melayani pelanggan dengan waktu singkat disitu kita dapat orderan banyak. Disitulah kita dapat mengumpulkan poinnya dan tingkatannya bisa dinaikkan. Kelima, kalau tentang serikat pekerja, saya tahu si mbak tapi enggak banyak. Teman saya crew, kan banyak yang beberapa gabung sama serikat pekerja. Namanya kalau di Pizza Hut itu kebanyakan bergabung di Federasi Serikat Pekerja Mandiri. Serikat pekerja ini adalah gabungan dari beberapa karyawan hotel, restoran, plaza, apartemen, katering dan pariwisata. Serikat pekerja ini sudah lama ada mbak, biasanya digunakan oleh karyawan-karyawan Pizza Hut untuk menjalin rasa solidaritas sesama pekerja untuk memperjuangkan hak-hak pekerja. Selama delapan bulan saya bekerja di sini, saya sering di ceritain dan sempat ditawarkan buat gabung. Tapi saya enggak mau, karena saya takut kalau mengambil resiko yang enggak sesuai sama sistem perusahaan. Dulu tahun 2011 atau 2012 kalau enggak salah, bahkan sampai sekarang mungkin ya, banyak karyawan Pizza Hut yang sudah bekerja lama di PT. Sari Melati Kencana menuntut uang servis. Uang servis ini keuntungan dari penjualan pizza dari pelanggan yang dulu menjami milik karyawan, tapi semenjak tahun 2000 itu sudah enggak ada lagi. Yah Cuma itu saja yang saya tahu. Keenam, tentang pekerja perempuan itu sama mbak. Di semua shift ada laki-laki dan ada perempuannya termasuk untuk shift malam dan paling malam itu jam 1 malam. Kebanyakan di kita ini justru senang mbak karena kalau ada

	yang mau shift malam, kita dapat uang tambahan pastinya. Sedangkan untuk pekerja cacat si enggak pernah ada di sini setahu saya.
Peneliti	Bagaimana sistem PHK dan Resign yang diberlakukan oleh perusahaan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Saya selama kerja di Pizza Hut ini banyak sekali melihat banyak karyawan-karyawan lama yang dipecat dengan alasan-alasan kerja yang mana mereka dituduh melakukan kesalahan seperti dia mengambil barang perusahaan dan dia mengonsumsi makanan dan minuman perusahaan tanpa ijin. Itu memang kesalahan individu sendiri.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di perusahaan (meliputi sistem rekrutmen, sistem kerja, jaminan dan pemenuhan hak-hak pekerja, dan sistem PHK/Resign)?
Informan	Menurut saya si, perusahaan telah menerapkan sistem kerja yang bagus ya mbak sesuai dengan prosedur. Kalau masalah telah memberikan jaminan hak-hak pekerja si itu relatif sesuai pendapat individu masing-masing. Tapi yang saya rasakan si sudah.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang kenaikan UMK kota Surabaya tahun 2014?
Informan	UMK itu ya kata saya tadi ya mbak bisa meningkatkan upah kita perharinya, tetapi setelah kenaikan UMK, kita lebih dituntut buat meningkatkan penjualan, jumlah produksi, dan jumlah konsumen yang datang.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap perusahaan Anda sekarang ini?
Informan	Persepsi saya terhadap perusahaan yah baik, meskipun saya sering mengeluh ya mbak sama beban pekerjaan yang sedemikian rupa, dan waktu libur yang sangat terbatas sekali. Sebulan saja maksimal hanya tiga kali bisa libur. Walaupun hari raya atau hari besar gitu tetap masuk. Tapi saya rasa enggak semuanya perusahaan besar yang mau memperhatikan dan perhatian khusus kepada karyawan barunya seperti Pizza Hut ini.
Peneliti	Apakah perusahaan telah menjamin dan memenuhi hak-hak Anda sebagai tenaga kerja?
Informan	Bagi saya sudah mbak.
Peneliti	Bagaimana perlakuan perusahaan terhadap diri Anda?
Informan	Pernah terbebani. Saya enggak pernah dapat ijin libur. Alasan untuk libur itu harus benar-benar meyakinkan dan di hari libur saja saya tetap bekerja.
Peneliti	Apakah Anda pernah diperlakukan tidak menyenangkan oleh perusahaan?
Informan	Kalau perlakuan tidak menyenangkan itu saya rasakan waktu pertama

	kalinya saya bergabung di sini. Waktu itu saya dituntut untuk menyesuaikan diri dengan sistem yang ada. Saya dituntut harus berdiri selama delapan jam kerja itu untuk menyambut customer.
Peneliti	Bagaimana cara Anda menanggapi perlakuan perusahaan tersebut?
Informan	Jujur saya enggaknyaman, sering mngeluh juga. Tapi saya berharap ada penghargaan tersendiri atas kinerja saya dan itu memang saya dapatkan. Yang terpenting bagaimana saya bisa bekerja dengan baik, datang tepat waktu, berinteraksi dengan sesama karyawan, dan menjalankan sistem kerja yang ditelah dibuat. Gitu aja sih.
Peneliti	Apa alasan Bapak/Ibu tetap bertahan di pekerjaan ini?
Informan	Alasan utama ya mbak karena kebutuhan finansial. Tempat kerja ini ya cukup menyenangkan dan upahnya juga cukup besar.

### Transkrip Wawancara

Nama Informan : Parjo  
 Jabatan : Karyawan Outsourcing Pizza Hut Darmo Surabaya  
 Tanggal : 10 November 2015  
 Jam : 10.35-10.54-WIB  
 Tempat Wawancara : Rumah Kediaman Parjo, Jalan Jetis Kulon Gang V  
 Topik Wawancara: Sistem kerja outsourcing di industri fastfood berbasis multinasional dan reaksi mereka terhadap sistem ketenagakerjaan yang diterapkan.

#### Materi Wawancara

Peneliti	Bagaimana sistem rekrutmen tenaga kerja di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Awalnya saya bekerja sebagai outsourcing itu, karena kakak saya bekerja sebagai koordinator delivery order untuk restoran-restoran. Dari situlah, saya kemudian bergabung dengan salah satu vendor penyedia outsourcing dan saya bekerja di delivery order pizza hut. Saya dulu bekerja di delivery order Pizza Hut Jemursari selama 3 bulan, kemudian saya dipindahkan ke Pizza Hut Darmo sampai sekarang ini dan masih bekerja selama 2 bulanan.
Peneliti	Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Jadi saya bekerja itu selama delapan jam mbak, dengan gaji 12 ribu perjamnya. Tapi misalkan kalau kirimnya lebih dari 8, maka yang dihitung itu yang lebih banyak yaitu kirimnya. Tapi kalo yang lebih banyak jamnya itu dihitung jamnya. Untuk sepeda motor itu harus milik kita sendiri dan uang bensin sendiri. Kalo masuk full atau gak pernah izin, ada uang insentif 100 perbulan. Jadi restoran itu gaji kita melalui vendor-vendor yang menyediakan jasa kita ini mbak.
Peneliti	Bagaimana sistem perusahaan menjamin dan memenuhi hak-hak para pekerjanya (meliputi upah, jaminan sosial, pengembangan potensi, promosi jabatan, membentuk serikat pekerja, tenaga kerja perempuan, dan tenaga kerja disable)?
Informan	Kalau status saya sebagai outsourcing, saya si enggak sepenuhnya mendapatkan hak-hak itu ya mbak. Gaji kami aja enggak tetap dan enggak sesuai UMK, terus kita ini enggak dikasih jaminan kecelakaan



	kerja, padahal sebagai delivery order saya dituntut buat ngganterin pizza itu dalam keadaan panas. Jadi gimana caranya saya harus cepet buat nyampe ke customer. Untuk serikat kerja sendiri setau saya ada, tapi saya kurang tahu ya mbak, soalnya serikat kerja di Pizza Hut itu kebanyakan crew saja. Saya kan bukan orang Pizza Hut asli, jadi saya enggak tau soal itu.
Peneliti	Bagaimana sistem PHK dan Resign yang diberlakukan oleh perusahaan di perusahaan tempat Anda bekerja?
Informan	Kalau pemutusan hubungan kerja itu gampang mbak kalau di kita. Misal kalau store Pizza Hut di mana gitu kaya saya di Jemursari dulu, kalau enggak suka dengan kinerja saya ya saya langsung dikeluarkan. Saya langsung dikembalikan ke vendor saya lagi dan saya dapat digantikan dengan orang baru saat tu juga. Itu yang membuat masa kerja kita selalu pendek.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di perusahaan (meliputi sistem rekrutmen, sistem kerja, jaminan dan pemenuhan hak-hak pekerja, dan sistem PHK/Resign)?
Informan	Bagi saya kerja sebagai delivery order itu kurang menguntungkan mbak. Jadi banyaklah hak-hak saya selaku pekerja itu yang enggak saya dapat.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang kenaikan UMK kota Surabaya tahun 2014?
Informan	Kenaikan UMK itu efeknya juga dapat menambah gaji kita ya mbak misalnya perjamnya. Kalau dulu saya bekerja selama delapan jam dengan gaji 10 ribu perjam, sekarang itu 12 ribu perjam. Misalnya saja seperti itu. Tapi nyampeknnya di kami ya tetap enggak pas UMK. Sepengatahuan kami, gaji kami dipotong beberapa persen gitu mbak untuk vendor yang memperkerjakan kita.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap perusahaan Anda sekarang ini?
Informan	Pizza Hut mengajarkan saya untuk bisa bekerja dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Jadi bagaimanapun saya diajari banyak hal khususnya masalah kedisiplinan waktu
Peneliti	Apakah perusahaan telah menjamin dan memenuhi hak-hak Anda sebagai tenaga kerja?
Informan	Yah seperti yang saya katakan tadi ya mbak. Untuk pemenuhan hak pekerja outsourcing seperti saya ini memang kurang.
Peneliti	Bagaimana perlakuan perusahaan terhadap diri Anda?
Informan	Kalau perlakuan perusahaan si sama seperti pekerja lainnya, saya dituntut disiplin dan kinerja saya diukur berdasarkan kepuasan pelanggan. Terus kalau saya melakukan pelanggaran ya saya ditegur. Kurang lebih seperti itu.

Peneliti	Apakah Anda pernah diperlakukan tidak menyenangkan oleh perusahaan?
Informan	Palingan yah itu tadi mbak, ketika Pizza Hut uda enggak suka lagi ke kita, kita gampang sekalli buat diberhentikan, dikembalikan ke vendor dan diganti sama pekerja lain.
Peneliti	Bagaimana cara Anda menanggapi perlakuan perusahaan tersebut?
Informan	Saya tetap bekerja aja dengan kemampuan yang saya bisa.
Peneliti	Apa alasan Bapak/Ibu tetap bertahan di pekerjaan ini?
Informan	Kalaupun bisa saya ingin dapat pekerjaan yang jauh lebih layak, saya dapat dihargai dan saya dapat mendapatkan jaminan hak-hak saya sebagai pekerja. Tapi untuk saat ini saya ya saya jalanin aja mbak.

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
1	PT. Inti Bangun Sejahtera, Tbk	Ruko Mega Galaxy Blok 16A-18 Jl. Ir. Sukarno Klampis Surabaya	Sdr. Abdul Hamid Wijaya	d/a LBH Abdi Bangsa Jl. Gadel Sari Tama No. 36 Tandes	PB
2	PT. Surabaya Noor Leather.	Jl. Rungkut Industri III/23	Sdr. Indriyani dan Sdr. Rully Setiawan	d/a . DPC F. NIKEUBA SBSI Jl. Griya Citra Asri RM No. 2	PB
3	PT. Tirta Abadi	Jl. Pergudangan Sarimulya Blok H No. 17	Sdr. Fitria Virgantaria	d/a . DPC F. NIKEUBA SBSI Jl. Griya Citra Asri RM No. 2	PB
4	PT. Sarimakmur Tunggal Mandiri	Komplek Pergudangan Bumi Masplon Jl. Romokalisari Industri Raya II No. 2-4 Romokalisari	Sdr. Herviansyah Giamawan, dkk (3 orang).	d/a. Lembaga Monitoring Buruh Jl. Gajah Mada No. 65 Sawotratap Gedangan Sidoarjo	ANJURAN
5	PT. Bina San Prima	Jl. Rungkut Industri III/22 SURABAYA	Sdr. Agus Tono Yoni (A. T. Joni)	Jl. Brebek III A Gg. Masjid No. 38 SIDOARJO	ANJURAN
6	PT. Bintang Jasa Samudra Line	Jl. Semut Baru, Komplek Pengampon Square Blok B-19 SURABAYA	Sdr. Johannes Hutapea dan Sdr. Supriyanto Nur Afnan	.....	ANJURAN
7	UD. Setia Abadi	Jl. Raya Arjuno No. 63	Sdr. David Susanto		ANJURAN
8	Sentral Baja Indonesia	Jl. Patimura (Darmo Permai III), Ruko Plaza Segi 8, Blok C-862 (Depan SCTV)	Sdr. Kitty	Jl. Simpang Darmo Permai Utara II No. 45	PB
9	PT. Lintech Duta Pratama	Jl. Raya Mastrip No. 70 Karang Pilang	Sdr. Mochammad Riyadi, dkk	d/a Dewan Pimpinan Daerah F. SP LEM SPSI Provinsi Jawa Timur Jl. Basuki Rahmat No. 119-121	ANJURAN
10	PT. Sinar Purnama Indah	Jl. Tanjung Sari No. 40D	Sdr. Rapan	d/a LBH Abdi Bangsa Jl. Gadel Sari Tama No. 36 Tandes	ANJURAN
11	PT. Tunjung Mas PBM / PT. Tempura Mas	Jl. Laksa M. Nasir Ruko Tanjung Priok Blok G No. 16	Sdr. Simon Toding Lembang, dkk	d/a Dewan Pimpinan Daerah F SP. NIBA SPSI Provinsi Jawa Timur Jl. Raya Gunung Anyar Tengah No. 05	PB
12	PT. EMKL Surabaya Mas Cendrawasih	Jl. Nambangan 37	Sdr. Daud Gugu	Jl. Bulak Kali Tinjang No. 7 RT.03 RW.06	PB
13	PT. Danpac Pharma	Jl. Kalibokor Selatan 152	Sdr. Eka Rahayu S, dkk (5 orang)	Simo Sido Mulyo Mulyo VIII/36	ANJURAN
14	Yayasan Pendidikan Teknik Surabaya	Jl. Arief Rahman Hakim No. 100	Sdr. Sistriyani	Jl. Wonorejo Selatan 5/195-A	PB
15	UD. Kawan Kita	Jl. Karang Asem Gg. 16 No. 28-30	Sdr. Siswanto, dkk (28 orang)	d/a Kantor Hukum Bambu Runcing Jl. Penanggungan No. 49	ANJURAN
16	Yayasan Kalam Kudus Indonesia Cabang Surabaya	Jl. Raya Kupang Jaya No. 135-136	Sdr. Nancy Veronica Makatita	d/a Oodir & Partners Law Firm Jl. Candi Lontar Tengah Gg I No. 10 Blok 43 J	PB
17	CV. Asia Plastik	Jl. Rungkut Industri III No. 52	Sdr. Syarief Utoyo, SH	Jl. Bratang II/15 A	PB
18	PT. Untung Bersama Sejahtera	Jl. Kenjeran No. 395-399	Sdr. Puri Wahyuni, dkk (16 orang)	d/a Dewan Pimpinan Cabang F.SP LEM Kota Surabaya Perum Bukit Citra Darmo Blok CD/B 16	PB
19	UD. Jaya Metal Coating	Jl. Margomulyo Permai Q 16 A	Sdr. Suhandoko	d/a DPC F. NIKEUBA SBSI Jl. Griya Citra Asri RM No. 2	PB

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
20	PT. Cakrawala Ujo Mandiri	Jl. Kalirungkut 27 (Ruko Rungkut Makmur D 51)	Sdr. Holalan Pangabeian	d/a DPC F NIKEUBA SBSI Kota Surabaya Jl. Griya Citra Asri RM.31 No. 2	ANJURAN
21	Pimpinan Rumah Makan Sushimori	Jl. Dr. Sutomo 97 E	DPC.F.NIKEUBA SBSI Kota Surabaya	Jl. Griya Citra Asri RM. 31 No. 2	ANJURAN
22	UD. Berdikari Baru / Venezia Dasi	Jl. Galaxy Bumi Permai A Raya D 5 / 5	Sdr. Sri Endah Lestari	d/a Dewan Pengurus Cabang PPMI Surabaya Jl. Karang Rejo VIII No. 10	ANJURAN
23	PT. Emitraco Investama Mandiri	Jl. Margomulyo 44 Blok A-1	Sdr. Eko Yudi Santoso	d/a Kantor Hukum Edu Tambunan, SH & Partners Jl. Jepara III No. 20	ANJURAN
24	PT. Panasinga	Jl. Sidotopo Wetan 166 A	Sdr. Hariyanto	d/a. Sekretariat PBS Jl. Tambak Segaran I/29	ANJURAN
25	UD. Laut Mas	Jl. Kopi 57	Sdr. Nuradi	d/a Kantor Persaudaraan Buruh Surabaya Jl. Tambak Segaran I/29	ANJURAN
26	PT. Sari Puri Permai Hotel (Hotel Shangri-La Surabaya)	Jl. Mayjend Sungkono 120	Sdr. Rahmawati Nur Amaliah	d/a Serikat Pekerja mandiri Hotel Shangri-La Surabaya Jl. Mayjend Sungkono 120	ANJURAN
27	PT. Additon Karya Sembada	Wonokitri Indah S-17 Mayjend Sungkono	Sdr. Yuli Kurniawan	Simo Hilir Barat 7B/21	ANJURAN
28	Toko Planet One Group	Jl. Kupang Indah XXI No. 29	Sdr. Dwi. Emawati	Jl. Kutisari Selatan II No. 66	ANJURAN
29	PT. Preshion Engineering	Jl. Rungkut Industri VIII No. 4	Sdr. Rohani, dkk (3 Orang)	d/a Pimpinan Unit Kerja FSP KAHUT Indonesia SPSI PT. Preshion Engineering Jl. Rungkut Industri VIII No. 4	ANJURAN
30	KSU Karya Mandiri Sejahtera	Gedung PGN Lt. 9 Jl. Pemuda 56-58	Sdr. Hj. Luffy Chomari Sofyana	Jl. Manyar Indah X/1 RT.02 RW 06	ANJURAN
31	PT. Dwi Megah Gemilang	Jl. Kertajaya Indah III/7-9 Blok F 605	Sdr. Djasuli	Ketandan Lama I/1-B	PB
32	PT. Cahaya Timur Indonesia Forwarding	d/a Sdr. Ina Iriana Jl. Darmo Permai Timur 2 No. 34 SURABAYA	Sdr. Suparno	Ds. Kawistolegi RT.02/RW.04 Kec. Karanggeneng LAMONGAN	PB
33	PT. Prosam Plano	Jl. Bunguran No. 45	Sdr. Sukma Adhi Wibawa dan Sdr. Djoko Mulyono	Jl. Golf 2 / 91 Kel. Gunungsari, Kec. Dukuh Pakis	ANJURAN
34	PT. Bank Jatim	Jl. Basuki Rahmat No. 98-104	Sdr. Benny Soebagyo. SE.	d/a Kantor Hukum Hamdani, SH. & Associates Jl. Gadel Sari Tama No. 36 Tandes	ANJURAN
35	PT. Sukanda Djaya	Jl. Rungkut Industri III/49-A	Sdr. Rakesh Candra	Jl. Keputran Kejambon 2/123	ANJURAN
36	PT. Wangta Agung Unit II	Jl. Tanjungsari Nomor 40 C	Sdr. Adi Nugroho	d/a Dewan Pimpinan Cabang K SPSI Kota Surabaya Jl. Tambaksari Kompleks Gelora 10 November	ANJURAN
37	Kopkar Citra Bekisar	Jl. Ketintang No. 156	Sdr. Insan Mustiono, dkk (3 orang)	d/a. PC SPKEP SPSI Kota Surabaya Jl. Tambaksari Gelora 10 Nopember Surabaya	ANJURAN

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
38	Yayasan Pendidikan Etika Dharma	Jl. Rungkut Menanggal Tengah Nomor 1-5	Sdri. Diana Mintowati	d/a DPC KSPSI Kota Surabaya Jl. Tambaksari Kompleks Gelora 10 November	ANJURAN
39	PT. Anugerah Beton Indonesia	Jl. Bumi Maspion Blok 9 Romokalisari	Sdr. Setyo Bhakti	d/a PUK FSP BPU KSPSI PT. Anugerah Beton Indonesia Jl. Bumi Maspion Blok 9 Romokalisari	ANJURAN
40	PT. Wiyung Sejahtera	Jl. Karang PDAM No. 1-3	Sdr. dr. Candra Damayanti, Sp. OG	d/a Aminatuz Z, SH & Associates Jl. Wonoagung No. 09	ANJURAN
41	PT. Padmatirta Wisesa	Jl. Kenjeran No. 501	Sdr. Sri Yulistyowati	d/a Kantor Hukum M. Tambunan, SH & Rekan Jl. Kutisari Selatan II No. 66	ANJURAN
42	Kopegtel Kandatel Surabaya Barat	Jl. Gatotan No. 49	Pimpinan Unit Kerja SPEE FSPMI Kopegtel Surabaya Barat dan Sdr. Dian Kristya Sandi, dkk (4 orang)	Jl. Banyu Urip Kidul I/24	ANJURAN
43	Koperasi Primer Lokomotif Kereta Api	Jl. Gubeng Masjid No. 1 SURABAYA	Sdr. Kusnadi Susanto	Jl. Prajurit Kulon IV RT.01 RW.04 MOJOKERTO	PB
44	Yayasan Perguruan 17 Agustus 1945	Jl. Simolowaru No. 45	Sdr. Elok Afiqoh Sofwani, S.Pd.	d/a Konsultan dan Bantuan Hukum H. A. Muzammil, SH., MH. Jl. Nambangan Arbei No. 8 A Kenjeran	ANJURAN
45	PT. Karyaputra Suryagemilang	Jl. Nginden Intan Raya 6	Sdr. Agus Mudjiyanto	d/a DPC F NIKEUBA SBSI Kota Surabaya Jl. Griya Citra Asri RM. 31 No. 2	PB
46	UD. Utama	Jl. Pegirian No. 100	Sdr. Tanoto Tjitro	Jl. Petemon Timur Buntu 19	PB
47	SD. Sasana Bhakti	Jl. Jagalan 132-136	Sdri. Lis Hartati Siswadi	Undaan Kulon II/30	PB
48	PT. Global Dispomedika	Jl. Penjernihan I No. 3	Sdr. Aris Prihandoko, SE, dkk (3 orang)	Jl. Jagir Sidomukti Gg. 5 No. 8	PB
49	PT. Prima Sukses	Jl. Tanjung Anom I/5	Sdr. Karmin	d/a Kantor Hukum Bambu Runcing Jl. Penanggungan 49	ANJURAN
50	PT. Anugerah Beton Indonesia	Kompleks Pergudangan Bumi Maspion Blok 9 Romokalisari	Sdr. Sri Rejeki, dkk (14 Orang)	d/a DPC FSP BPU SPSI Kota Surabaya Jl. Tambaksari Kompleks Galora 10 Nopember	PB
51	PT. Duta Cipta Pakar Perkasa	Jl. Mastrip IX/No. 07 Waru Gunung Karang Pilang	Sdr. Suwanto, dkk (7 orang)	Rungkut Tengah 6 A/15 C RT.03 RW.01 Gunung Anyar	ANJURAN
52	PT. Pilar Rekayasa Muda	Jl. Darmo Permai Selatan V/84 SURABAYA	Sdr. Rianto	d/a PUK FSPMI PT. Pilar Rekayasa Muda Jl. Wadung Asri I No. 45 C Waru SIDOARJO	ANJURAN
53	FA. Srijaya Law Firm	Jl. Mayjen Sungkonmo No. 212-214	Sdr. Supranggono	d/a DPC FSP NIBA SPSI Kota Surabaya Kompleks Gelora Sepuluh November Jl. Tambaksari	ANJURAN
54	Bengkel Kedung Ratu	Jl. Kemayoran Baru No. 29	Sdr. Yusuf	Jl. Pesapen Gg. III / 18	PB
55	PT. Gunung Mas Sumanco	Jl. Kalilom Lor Baru II No. 25-27	Sdr. Lestyaningsih, dkk	PUK SPSI PT. Gunung Mas Sumanco Jl. Kalilom Lor Baru II No. 25-27	PROSES ANJURAN

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
56	PT. Jacobis	Jl. Kali Rungkut No. 7-9	PUK SPSI & PSP SPN Jacobis Surabaya	Jl. Kali Rungkut No. 7-9	PB
57	PT. Sinergy Ultima Nobilus	Jl. Panjang Jiwo Permai IV/44	Sdr. Belly Kurniawan Djunaedi	Jl. Wonorejo Permai Timur V/5	ANJURAN
58	Pabrik Tahu Budi Purnomo	Pagesangan No. 6 SURABAYA	Sdr. Miseri, dkk (3 orang)	Desa Gelam RT.12/RW.03 Candi SIDOARJO	ANJURAN
59	UD. Cahaya Mas	Jl. Wisma Lidah Kulon Blok A-9	Sdr. Rohadi dan Sdr. Wiwik Darwati	Jl. Wisma Lidah Kulon Blok A-9	ANJURAN
60	PT. Nusantara Surya Sakti	Jl. Arjuno No. 117	Sdr. Rudi Hartono	Jl. Klakah Rejo Gg. 8 No. 5 RT.04 RW.01	ANJURAN
61	UD. Jawa Timur	Jl. Kedung Cowek No. 213	Sdr. Utarijadi	d/a PC SP KEP CEMWU SPSI Kota Surabaya Jl. Tambaksari (Kompleks Gelora 10 November)	PB
62	PT. Saint Gobain Abrasives Diamas	Jl. Rungkut Industri IV/17 A-B	Unit Kerja Biro Surabaya SP FSPMI PT. Saint Gobain Abrasives Diamas	Jl. Rungkut Industri IV/17 A-B	PB
63	CV. Cahaya Terang Abadi	Jl. Margomulyo Indah I Blok C-2	Sdr. Farrera	d/a SP PRODUKTIVA Kota Surabaya Jl. Wonocolo Pabrik Kulit 130-A (Gg. Pertolongan)	PB
64	PT. Internusa Graha Prasetya	Jl. Sekolahan No. 30 (Asem Rowo)	Sdr. Sumantri	d/a SP PRODUKTIVA Kota Surabaya Jl. Wonocolo Pabrik Kulit 130-A (Gg. Pertolongan) Surabaya	PROSES ANJURAN
65	Hotel Tunjungan	Jl. Tunjungan No. 102- 104	Sdr. Safi'i Wantoro	Jl. Wonokusumo Lor IX/17	PB
66	PT. Multiplast Indojoya	Jl. Tanjungsari Mas No. 4	Sdr. Khoiril Anam	d/a DPC SPN Kota Surabaya Jl. Sukomanunggal Gg. 7 No. 10-A	PB
67	Koperasi Pegawai Sucofindo	Jl. Kalibutih 215	Sdr. Taufik	d/a Persaudaraan Buruh Surabaya Jl. Tambak Segaran I/29	ANJURAN
68	PT. Atlantic Biru Raya	Jl. Rungkut Industri II / No. 5-7	Sdr. Budi Santoso	d/a Bag. Sales TO PT. Atlantic Biru Raya Jl. Rungkut Industri II / No. 5-7	ANJURAN
69	PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	Jl. Prof. Dr. Moestopo No. 2	Sdr. Agoestian Iriansis	d/a Ika Dyah Aviyanti & Partners Jl. Bulak Rukem Timur I D No. 21	ANJURAN
70	PT. Abianmastran Persada	Jl. Perak Barat No. 117	Sdr. Abdul Rahman Fuadi, SE.	d/a Kantor Advokat & Penasehat Hukum Wibowo & Partner Jl. Rungkut Barata XII/32	ANJURAN
71	Koperasi TKBM Usaha Karya	Jl. Kalimas Baru No. 107	Sdr. Sri Esti Utami ( Ahii Waris Alm. Djuri )	d/a. Kantor Advokat & Konsultansi Hukum Sugeng Heri Santoso,SH & Rekan Jl. Tambak Mayor Utara No. 92 RT.01 – RW. 07 Tambak Mayor, Kel. Asemrowo, Kec. Asemrowo	ANJURAN

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
194	PT. Global Scont	Jl. Pakis Argosari No. 23 Dukuh Pakis	Sdr. Akhmanu Robi'i, dkk (3 Orang)	d/a DPC PPMI Surabaya Jl. Karang Rejo VIII No. 20	PROSES ANJURAN
195	PT. Schenker Petrolog Utama	Jl. HR. Muhammad No. 41 Gedung Halim Sakti Lantai 5, Kel. Putat Gedhe, Kec. Sukomanunggal SURABAYA	Sdr. Airine Yunita	Jl. Tanjung Wira Raya No. 22-24, Kota Baru GRESIK	PANGGILAN
196	Hotel Cendana Surabaya	Jl. Kombes Pol M. Duryat No. 6	Sdr. Abdul Ba'is	d/a DPC F SP PAR SPSI Kota Surabaya Jl. Tambaksari (Kompleks Gelora 10 November)	ANJURAN
197	PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera	Jl. Semarang 118 D-E	Sdr. Yoseph Bastian	Jl. Manyar Jaya XI/40	ANJURAN
198	PT. Asian Profile Indosteel	Jl. Margomulyo Permai 32 Kav 9 SURABAYA	Sdr. Moch. Soleh	Pasar Kedungrejo RT 6 RW 1 SIDOARJO	PB
199	Pimpinan CV. Varia Textile	Jl. Kopi No. 10 E	Sdr. Jerry Andhika Putra	Jl. Gundih II/33 A (083854509069)	PB
200	PT. Haleyora Powerindo	Jl. Ngemplak No. 10	Sdr. Hadi Iswanto dan Sdr. Sugiono	Simomulyo Baru Blok 06L/8B (083830688611)	PROSES ANJURAN
201	PT. Rekso Nasional Food McDonalds Mayjend Sungkono	Jl. Mayjend Sungkono No. 153	Sdr/ Arismawati	Jl. Jetis Kulon I/72	PANGGILAN
202	PT. Coca Cola Distribution Indonesia	Jl. Rungkut Industri I/27 SURABAYA	Sdr. Retno Martuti	Permata Regency Blok C 3/8 Tanggulangin SIDOARJO	PANGGILAN
203	PT. Crystal Hotel Tunjungan & Koperasi Karyawan Hotel Tunjungan	Jl. Tunjungan No. 102-104	Sdr. Mailudan	d/a Kantor Hukum Edu Tambunan, SH & Partners Jl. Jepara III No. 20	PANGGILAN
204	CV. Candra Jaya Offset	Jl. Pergudangan Margomulyo Permai Mutiara Blok B-12	Sdr. Yohanes Lende, dkk (6 Orang)	d/a Kantor Hukum Edu Tambunan, SH & Partners Jl. Jepara III No. 20	PANGGILAN
205	PT. Sarana Inti Transindo Perkasa	Jl. Ambengan I Blok N - O	Sdr. Ach Rofik, dkk (4 Orang)	d/a PC SP KEP SPSI Kota Surabaya Jl. Tambaksari (Komplek Gelora Sepuluh Nopember)	PANGGILAN
206	Murni Gold Prima	Jl. Kenjeran 331	Sdr. Teguh Santoso, dkk (8 Orang)	d/a Persaudaraan Buruh Surabaya Jl. Tambak Segaran I/29	PANGGILAN
207	PT. Sinar Surya Bertian	Jl. Raya Manukan Pergudangan 60 No. 5D	Sdr. Suwito	d/a Dwi Hariyati, SH & Associates Law Office & labour Consultant Jl. Karang Rejo VIII No. 20	PANGGILAN
208	PT. Mitralab Buana Surabaya	Jl. Kutisari No. 16 C SURABAYA	Sdr. M. Rifqi Siraj	Jl. Megare Ngelom RT.02 RW.01 No. 542 Sepanjang Taman SIDOARJO (085748383085)	PANGGILAN
209	PT. Sucofindo (Persero) Cabang Surabaya	Jl. Kalibutih No. 215 SURABAYA	Sdr. Achmad Yani Ibrahim, SE	Jl. Taman Raden Intan Kav. 606 Arjosari MALANG (081238202009)	PROSES ANJURAN
210	PT. Duta Mitra Solusindo	Jl. Jalan Raya Prapen No. 63	Sdr. Moch. Chabib Fatoni, dkk (4 Orang)	d/a Dwi Hariyanti, SH & Associates Jl. Karang Rejo VIII No. 20	PANGGILAN

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
211	PT. Galang Kreasi Sempurna	Jl. Rungkut Asri Barat I No. 52	Sdr. Kurnia Terbit Senoaji	d/a Kantor Hukum R. Teguh Santoso, SH & Rekan Perum Graha Indah Wisesa Kav. A-9 Jl. Gayung Kebonsari No. 46	PB
212	PT. Pilar Rekayasa Muda	d/a Law Office Rumadhono & Partners Jl. Teluk Tomini No. 33	Sdr. Hendrik Irawan	Jl. Wadung Asri I/ 45 C	PANGGILAN
213	Pimpinan PT. Mahakam Kencana Intan Padi	Jl. Tales V No. 10	Sdr. Sutaji	Jl. Kalibokor I Stal No. 45	PB
214	Pimpinan PT. Mahakam Kencana Intan Padi	Jl. Tales V No. 10 SURABAYA	Sdr. Yunus Bastomi	Dsn. Sumberbendo, Sumber Tebu, Bangsal MOJOKERTO	PB
215	Pimpunan PT. Garden palace Hotel	Jl. Yos Sudarso No. 11	Sdr. Slamet Hariadi	Jl. Simo Jawar 4/153 D	PB
216	Pimpinan PT. Tjandi Djaja Multitech	Jl. Rungkut Industri Raya No. 1	PUK SPAI FSPMI PT. Tjandi Djaja Multitech	Jl. Rungkut Industri Raya No. 1	PB

**Rekap :**

PB	83 Kasus
Anjuran	94 Kasus
Proses	39 Kasus +
<b>Total Kasus</b>	<b>216 Kasus</b>





UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 21 TAHUN 2000

TENTANG

SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

**Menimbang:**

- a. bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab;
- c. bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan Undang-undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

**Mengingat:**

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27, dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana telah diubah

**PENJELASAN  
UNDANG-UNDANG  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 21 TAHUN 2000  
TENTANG  
SERIKAT PEKERJA/  
SERIKAT BURUH**

**1. UMUM**

*Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hal untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*

*Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.*

*Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.*

*Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/*

dengan Perubahan Pertama Tahun 1999;

2. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1050);
3. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886);

Dengan Persetujuan

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK  
INDONESIA

### MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

**UNDANG-UNDANG TENTANG SERIKAT PEKERJA/  
SERIKAT BURUH**

*buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.*

*Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.*

*Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.*

*Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.*

*Dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan nama yang berbeda seperti antara lain perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh, sebagaimana diatur dalam ketentuan undang-undang ini.*

sama dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### PASAL 27

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

### BAB VII

#### PERLINDUNGAN HAK BERORGANISASI

#### PASAL 28

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

#### PASAL 29

- (1) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.

#### PASAL 27

*Cukup jelas*

#### PASAL 28

*Cukup jelas*

#### PASAL 29

*Yang dimaksud dengan pemberian kesempatan dalam pasal ini, adalah membebaskan pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh dalam beberapa waktu tertentu dan tugas pokoknya sebagai pekerja/buruh, sehingga dapat melaksanakan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.*



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 13 TAHUN 2003

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia

PENJELASAN  
UNDANG-UNDANG  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 13 TAHUN 2003

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

*Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.*

*Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.*

*Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.*

*Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan*

- usaha;
- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Mengingat :

Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan persetujuan bersama antara:

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK  
INDONESIA  
DAN  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG ETENAGAKERJAAN

*ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.*

*Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.*

*Peraturan perundang-undangan tersebut adalah :*

- *Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1887 No. 8);*
- *Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);*
- *Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);*
- *Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);*
- *Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1939 Nomor 545);*

- *Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);*
- *Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara tahun 1951 Nomor 2);*
- *Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);*
- *Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);*
- *Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);*
- *Undang-undang Nomor 7 Prps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);*
- *Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);*
- *Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);*
- *Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan*
- *Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Merjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).*

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan Undang-undang yang baru. Ketentuan-ketentuan yang masih relevan dari peraturan perundang-undangan yang lama ditampung dalam Undang-undang ini. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkannya peraturan baru sebagai pengganti.

Undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu:

- *Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);*
- *Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111);*
- *Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105); dan*
- *Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).*

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
72	PT. Wangta Agung Unit II	Jl. Tanjungsari Nomor 40 C	Sdr. Diah, dkk	d/a Dewan Pimpinan Cabang K SPSI Kota Surabaya Jl. Tambaksari Kompleks Gelora 10 November	ANJURAN
73	Serikat Pekerja Mandiri Hotel Shangri-La Surabaya	Jl. Mayjend Sungkono 120	Serikat Pekerja Pariwisata Hotel Shangri-La Surabaya	Jl. Mayjend Sungkono 120	ANJURAN
74	PT. Everbest Surabaya Abadi	Jl. Raya Kalirungkut No. 27 Blok D-57	Sdr. Khusnul Sangodah	d/a Kantor Hukum R. Teguh Santoso & Rekan Ruko Graha Indah Wisesa Kav A-9 Jl. Gayung Kebonsari No. 46	ANJURAN
75	UD. Alam Latex	Jl. Kenjeran No. 205	Sdr. Yusau, dkk (5 orang)	d/a Kantor Hukum Bambu Runcing Jl. Penanggungan 49	ANJURAN
76	PT. Rakuda Furniture	Jl. Nias No. 80-82	Sdr. Totok Setyawan, dkk	d/a LBH Abdi Bangsa Jl. Gadel Sari Tama No. 36 Tandes	PB
77	PT. Golf Graha Family & Country Club	Jl. Raya Golf Graha Family	Sdr. Jonah Noxon Taroreh	d/a DPC F SP LEM Kota Surabaya Perum Bukit Citra Damo Blok CD / B - 16 Klakahrejo	PB
78	PT. Duta Cipta Pakar Perkasa	Jl. Mastrip IX / KM. 07 Waru Gunung - Karang Pilang	Sdr. Anas Alayubi, dkk (8 Orang)	Tawangsari RT.10 RW.02 No. 10 Taman SIDOARJO	ANJURAN
79	PT. Millenium Penata Futures	Jl. Panglima Sudirman No. 66-68 Gedung Bumi Mandiri Tower 2 Lt. 1-2	Sdr. Christoper Billy	Jl. Gubeng Kertajaya 12 C No. 7	PB
80	PT. Saripuri Permai Hotel (Shari-La Hotel Surabaya)	Jl. Mayjend Sungkono 120	Sdri. Sri Rahmawati Nur Amaliah	d/a SPM Hotel Shangri-La Surabaya Jl. Mayjend Sungkono 120	ANJURAN
81	KSU Karya Mandiri Sejahtera	Gedung PGN Lt. 9 Jl. Pemuda No. 56-58	Sdr. Wiyanto, dkk (3 Orang)	d/a Kantor Hukum Bambu Runcing Jl. Penanggungan 49	ANJURAN
82	PT. Wire Trading	Jl. Kenjeran No. 527	Sdr. Suwarsih, dkk (7 Orang)	Jl. Kapas Baru 4/70	ANJURAN
83	Hoky 88 Agency	Grand City Regency A-12, Rungkut Madya	Sdr. Ernest Mulialim	Griya Asri G 6/31 Pakuwon City	ANJURAN
84	PT. Pegasus Mitra Abadi	Jl. Margomulyo 66F Kav.7	Sdr. Agus Priyono	d/a Kantor Korwil SBSI Jawa Timur Jl. Gunungsari No. 24	PB
85	PT. Win-Win Realty Centre	Mayjend Sungkono 87	Sdr. Josef Laksmo Imanto	Jl. Simo Sidomulyo 7A No. 55 Kel. Petemon Kec. Sawahan	PB
86	PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC)	Jl. Margomulyo No. 44 Kav LL No. 1 Kompleks Pergudangan Suri Mutia	Sdr. Syahril Romadhon, dkk (14 Orang)	d/a SBK Basis PT. Fast Food Indonesia Jl. Lempung Tama No. 18 A Kel. Lontar Kec. Sambikerep	ANJURAN
87	PT. SPIL	Jl. Kalianak No. 51F	Sdr. Umar Yusuf Tuhunse	d/a DPC FSP NIBA SPSI Kota Surabaya Kompleks Gelora Sepuluh November Jl. Tambak Sari	ANJURAN
88	PT. Lion Superindo	Jl. Pemuda 31-37 Blok C5 SURABAYA	Sdr. Wahyu Satria Pamungkas	Dan. Suko RT.05 RW.01 Desa Suko Kec. Sidoarjo SIDOARJO 085785990599	ANJURAN

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
89	PT. Kertopaten Kencana	Jl. Kalianak No. 55	SP KEP F SPSI PT. Kertopaten Kencana	Jl. Kalianak No. 55	PB
90	PT. Sumber Bangun Sentosa	Jl. Kendangsari F 2 No. 28	Sdr. Soenarno	Mokdale RT.08 RW.05, Mokdale – Lobalain Nusa Tenggara Timur	PB
91	PT. Timur Raya Surya Utama	Jl. Greges Jaya No. 7-A	Sdr. Hartono dan Sdr. Ratno Harianto	d/a DPC SPN Kota Surabaya Jl. Sukomanunggal Gg. 7 No. 10-A	PB
92	PT. Sandhy Putra Makmur	Jl. Magersari II No. 9 Sidoarjo dahulu di alamat Jl. Kutai No 39 Surabaya	Sdr. M Yusuf	Jl. Tambak Pring Timur IV/3	PB
93	Koperasi Karyawan STIE Perbanas	Jl. Nginden Semolo 34-36	Sdr. Wahyu Widyantoro	d/a DPC F NIKEUBA SBSI Kota Surabaya	ANJURAN
94	PT. Kerang Surabaya Indah	Jl. Kalianak Barat 55 PL SURABAYA	Sdr. Moch. Anas Ruchman	Pondok Jati B-21 SIDOARJO	PB
95	Kopegtel Kandatel Surabaya Barat	Jl. Gatotan No. 49	Sdr. Munawar dan Sdr. Widodo	d/a PUK SPEE FSPMI Kopegtel Surabaya Barat Jl. Banyu Urip Kidul 1/33	PROSES ANJURAN
96	PT. Sinar Galaxy	Jl. Kertajaya Indah Timur No. 33	Sdr. Eko Marsetio	d/a Kantor Advokat dan Penasehat Hukum Wibowo & Partner Jl. Rungkut Barata XII/32	ANJURAN
97	Hotel Somerset Surabaya	Jl. Raya Kupang Indah	Serikat Pekerja Hotel Somerset Surabaya	Pimpinan Hotel Somerset Surabaya	PB
98	UD. Kali Brantas	Jl. Mastrip Kedurus No. 47	Sdr. Miskan dan Ahli Waris Sdr. Nur Suyono	d/a PUK SP KEP SPSI UD. Kali Brantas Jl. Mastrip Kedurus No. 47	ANJURAN
99	PT. Pertamina (Persero)	Jl. Jagir Wongkromo No. 88	Sdr. Syafruddin Pua Sawa	d/a. Ketua Umum SPPSN Jl. Jagir Wonokromo No. 88	ANJURAN
100	Pimpinan Sejahtera Family Hotel & Apartemen Surabaya	Jl. Manunggal Kebonsari No. 27	Karyawan Sejahtera Family Hotel & Apartemen Surabaya	Jl. Manunggal Kebonsari No. 27	ANJURAN
101	PT. Bintang Jasa Samudra Line	Jl. Semut Baru, Komplek Pengampon Square Blok B-19	Sdr. Mikael Mangu	Kantor Koordinator Wilayah SBSI Propinsi Jawa Timur	ANJURAN
102	PT. JePe Press Media Utama	Jl. Karah Agung No. 45	Sdr. Sdr. Karmudji	d/a DPC PPMI Surabaya Jl. Karang Rejo VIII No. 20	ANJURAN
103	PT. Karya Muda	Jl. Tambak Langon 409/15	Sdr. Mat Dja'i	d/a. Sekretariat PBS Jl. Tambak Segaran I/29	ANJURAN
104	PT. Pelita Gunatama Persada	Jl. Margomulyo Indah B - 32	Sdr. Khalimur Rosyid	d/a SBK Basis PT. Pelita Gunatama Persada Kota Surabaya Jl. Lempung Tama No. 18-A Kel. Lontar Kec. Sambikerep	ANJURAN
105	PT. Subaindo Cahaya Polintraco	Jl. Balongsari Sentong No. 3D	Sdr. Didik Indriarto & Sdr. Farid Setiawan	d/a Kantor Hukum Edu Tambunan, SH & Partners Jl. Jepara III No. 20	PB
106	PT. Securindo Packatama Indonesia	Jl. Ahmad Jais No. 34	Sdr. Novrida Purnanik	Jl. Tembok Sayuran I/14	PB



**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
107	PT. Cahaya Sejaras Lestari	Jl. Kedung Cowek 183	Sdr. Sri Lestari, dkk (11 orang)	d/a Lembaga Advokasi Hukum & HAM Hartoyo, SH, MH. & Associates Jl. Raya Kertajaya Indah No. 82	PB
108	Perusahaan Heaven Pool	Jl. Dharma Husada Indah Barat III/64-66	Sdr. Wandoyo	d/a Kantor Hukum "Indra & Partners" Avocate and Legal Consultant Jl. Nambangan Indah II/27	ANJURAN
109	PT. Subaindo Cahaya Polintraco	Jl. Balongsari Sentong No. 3D	Sdr. Mukhamad Arif, dkk (3 Orang)	d/a Kantor Hukum Edu Tambunan, SH & Partners Jl. Jepera III No. 20	PB
110	PT. U Finance Indonesia	Jl. Pucang Anom Timur 28 A-B	Sdr. Eric Suhermawan	Jl. Pakis Tirtosari XI/15	PB
111	Pimpinan PT. U Finance Indonesia	Jl. Pucang Anom Timur 28 A-B SURABAYA	Sdr. Diyah Widayati	Taman Pondok Jati CB-20 SIDOARJO	PB
112	Perusahaan Marie Clausen Interior	Jl. Lebak Timur Gg. 2 No. 4	Sdr. Sugianto	d/a Kantor Hukum Bambu Runcing Jl. Penanggungan 49	PB
113	PT. Sun Life Financial Indonesia	Graha Pacific Lt. 10 Suite 1001 Jl. Basuki Rahmat 87-91	Sdr. Miliantono	Jl. Kenjeran No. 216 RT.002 RW.005 Kel. Rangkah Kec. Tambak Sari	PB
114	PT. Lintech Duta Pratama	Jl. Mastrip No. 70 Karangpilang	Sdr. Moch Bagus Adi Santoso	d/a DPD F SP LEM SPSP Jl. Basuki Rahmat No. 119-121	ANJURAN
115	PT. Anugerah Beton Indonesia	Jl. Bumi Maspion Blok 9 Romokalisari	Sdr. Deni Fitrianto	d/a LBH Abdi Bangsa Jl. Gadel Sari Tama No. 36 Tandes	PB
116	Yayasan Pendidikan dan pengajaran Budi Pekerti Filadelfia	Jl. Sutorejo Tengah No. 12 / NN-8	Sdr. Charelia Winarti	Jl. Kaliwaron V/10	PB
117	PT. Atlantic Biru Raya	Jl. Rungkut Industri II / No. 5-7	PUK FSP NIBA SPSP PT. Atlantic Biru Raya Jl. Rungkut Industri II / No. 5-7	PUK FSP NIBA SPSP PT. Atlantic Biru Raya dan DPD FSP NIBA SPSP Prov. Jawa Timur	PB
118	PT. Multiplast Indojoya	Jl. Tanjung Sari Mas No. 4	Sdr. Agus Sugiarto	d/a PSP SPN PT. Multiplast Indojoya Jl. Tanjung Sari Mas No. 4	PB
119	PT. Platinum Ceramics Industry	Jl. Karangpilang Barat 201	Sdr. Mahfut	d/a PUK SP PT. Platinum Ceramics Industry Jl. Karangpilang Barat 201	PB
120	PT. Suzuki Indomobil Motor BIT Surabaya	d/a Law Firm Purbadi & Associates Menara Kuningan 3 <sup>rd</sup> Floor, Unit LM Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-7 Kav. 5 JAKARTA 12940	Sdr. Yakob Eko Saputro	Jl. Prapanca No. 10 Kel. Dr. Soetomo, Kec. Tegay Sari	ANJURAN
121	PT. Cakrawala Ujo Mandiri	Jl. Kalirungkut 27 (Ruko Rungkut Makmur D. 51)	Sdr. Maryani LP	d/a DPC F NIKEUBA SBSI Kota Surabaya Jl. Griya Citra Asri RM. 31 No. 2	PB
122	PT. Multiplast Indojoya	Jl. Tanjung Sari Mas No. 4	PSP SPN PT. Multiplast Indojoya	Jl. Tanjung Sari Mas No. 4	PB

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
123	PO. Seruni	d/a Kantor Advokat & Kurator Kepailitan Bambang Sugeng & Associates Ruko Klampis 88 Jl. Klampis Jaya No. 29 N	Sdr. Soewandi, dkk (18 Orang)	d/a LBH Abdi Bangsa Jl. Gadel Sari Tama No. 38	PB
124	Kopkar Dharma Satya Tama	Jl. Raya Sukomanunggal Jaya 11-15	Sdr. Rudi Hartono	Putat Jaya Sekolahan 2/62	ANJURAN
125	UD. Sinar Mas Indah	Jl. Margomulyo Pernal 2-L	Sdr. Soedjarno	Gubeng Klingsingan I-KA/14 (081330173260)	ANJURAN
126	PT. Lensa Indonesia Global Media	Jl. Sidosermo PDK V-A/19	Sdr. Rizal Hasan	d/a Korwil SBSI Jawa Timur Jl. Gunungsari No. 24	ANJURAN
127	PT. Krisantium	Jl. Rungkut Industri III/19	Sdr. Slamet Eko B dan Sdr. Didik Priyono	d/a PUK SP PPMI SPSI PT. Krisantium Jl. Rungkut Industri III No. 19	ANJURAN
128	PT. Bank Mega Syariah Indonesia	Jl. Raya Darmo 95 A	Sdr. Mohamad Abda Ramadhan	Jl. Jagir Wonokromo 100, Ruko Mangga Dua Center Blok B5 No. 8	PB
129	PT. Catur Graha Multi Serana Wisata, Unit Kerja Hotel Puspa Asri	Jl. Kenjeran 504	Sdr. Mochammad Santoso	d/a SP Produktiva Kota Surabaya Jl. Cisadane 5	ANJURAN
130	PT. Sinar Mas Multifinance	Jl. Diponegoro No. 64	Sdr. Parlan	d/a LBH Abdi Bangsa Jl. Gadel Sari Tama No. 38 Tandes	PROSES ANJURAN
131	UD. Indah	Rangkah I/9	Sdri. Supinah, dkk (17 Orang)	d/a Persaudaraan Buruh Surabaya Jl. Tambak Segaran I/29	PROSES ANJURAN
132	PT. Surabaya Indah	Jl. Embong Malang No. 33-37 (diambil)	Kuasa Alm Sdr. Sutadji	d/a DPC F SP NIBA SPSI Kota Surabaya Komplek Gelora Sepuluh Nopember	PB
133	PT. Araya Bumi Megah	Jl. Residen Sudirman No. 36	Sdr. Kukuh Ariawan dan Sdr. Apriyanti Nugraheni	d/a DPC SPN Kota Surabaya Jl. Sukomanunggal VII/10-A	ANJURAN
134	Wild Wild West PT. Citra Rukun Bersaudara	Jl. Telaga Utama Utama D1/31-32 Bukit Golf Citraland	Sdr. Ade Wiriantono	Rungkut Asri 16/31	PB
135	PT. Araya Bumi Megah	Jl. Arief Rahman Hakim 20-36	Sdr. Dwi Sakti Cahyono dan Sdr. Gatot Rohmadi	Jl. Gubeng Masjid Timur SMAN 4 No. 4 I	ANJURAN
136	PT. Anugerah Benara Abadi	Jl. Arif Rahman Hakim No. 20	Sdr. Sherli Dyah Pratiwi	d/a DPC SPN Kota Surabaya Jl. Sukomanunggal VII/10-A	PROSES ANJURAN
137	Hotel Novotel Surabaya	Jl. Ngagel 173-175	Serikat Pekerja Mandiri Novotel	Jl. Ngagel 173-175	PB
138	Yayasan Gereja Pantekosta Bibis-Sawahan	Jl. Bromo 1/7-9	Sdr. Pdt. Dr. Melianus Liunesi, M. Div., M. Mis	Jl. Banyu Urip Lor 3-D/27 RT/RW 08/07 Kel. Kupang Kec. Sawahan	ANJURAN
139	PT. Aneka Jasuma	Jl. Kedinding Indah No. 25-27	Sdr. M. Ismail Zamzamik	d/a PUK SP PT. Aneka Jasuma SPSI Kota Surabaya Jl. Kedinding Indah No. 25-27	ANJURAN
140	PT. Jatim Watkoraya	Jl. Kalianyar 2 E-F	Sdr. Abdul Halim, dkk (3 Orang)	d/a Persaudaraan Buruh Surabaya Tambak Segaran I/29	ANJURAN

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
141	PT. Lintech Duta Pratama	Jl. Mastrip 70 Karangpilang	PUK FSP KAHUTINDO PT. Lintech Duta Pratama	Jl. Mastrip 70 Karangpilang	PB
142	PT. Unilever Indonesia, Tbk	Jl. Rungkut Industri IV No. 5-11	PUK SP KEP SPSI PT. Unilever Indonesia, Tbk	Jl. Rungkut Industri IV No. 5-11	ANJURAN
143	PT. The Nielsen Company Indonesia	Jl. Margorejo Indah 7	Sdr. Aryuni Adyawati	Jl. Perak Timur 294 (081553486025)	ANJURAN
144	PT. Conbloc/ Beton Indotama Surya	Jl. Made Sentra Niaga Lt. I Citraland	Sdr. Djoko Mariyanto	Jl. DR. Wahidin SH. Gg. V No. 5 PASURUAN	PANGGILAN
145	PT. Siloam International Hospitals	Jl. Raya Gubeng No. 70	Sdr. Dr. Arnold Bobby Soehartono	Kendang Sari H-42	ANJURAN
146	PT. Coca-Cola Distribution Indonesia	Jl. Rungkut Industri I/27 SURABAYA	Sdr. Oni Dwi Arianto	Tengger RT. 01/RW.01 Desa Tengger, Kec. Ngasem BOJONEGORO	ANJURAN
147	Toko Prioritas	Jl. Raya Rungkut Kidul Industri No. 56-58	Sdr. Tukiman. dkk (5 Orang)	Jemursari Gg. Lebar No. 29	PANGGILAN
148	PT. Additon Karya Sembada	Kompleks Ruko Rice Palace Blok H-6 Jl. Mayjend Sungkono 149-151 SURABAYA	Sdr. Dwi Noviyani	d/a Tri Cahya Indrayono, SH & Rekan Advokat/ Konsultan Hukum Perum Mutiara Prima Raya C.18 Candi BIDOARJO	PB
149	Tri Star Internasional Restaurant	Jl. Pasar Besar Wetan 14-16	Sdr. Wawan Kriswanto dan Sdr. Boby Chandra Kiran	Wonosari V/22	PB
150	UD. Kali Brantas	2. Pimpinan UD. Kali Brantas Jl. Mastrip No. 47 Kedurus Surabaya	PUK SP KEP UD. Kali Barantas	Jl. Mastrip No. 47 Kedurus Surabaya	PROSES ANJURAN
151	PT. Betjik Djojo	Jl. Kapasan No. 49	Sdr. Nurhayati	Jl. Kedondong Kidul I/69 H	PROSES ANJURAN
152	Restoran Babi Bakar Por Kee	Kompleks Surya Inti Permata I/C2, Jl. HR. Muhammad	Sdr. Mei Ekawati dan Sdr. Fery Cahyoko	d/a Sdr. Mei Ekawati Perum Griya Kartika D-17 RT.19/RW.05 Cemandi- Sedati SIDOARJO	ANJURAN
153	PT. Prasmanindo Boga Utama	Komplek Wijaya Graha Puri G/2 Jl. Darmawangsa III Kebayoran JAKARTA	Sdr. Dony Ferbrianto	Perum Taman Mulyorejo Kav. 33 Jl. Tebo Selatan Bandulan malang	PB
154	Pimpinan PT. Infomedia Solusi Humanika	Jl. Menur 34 F	Sdr. Mugi Lestari	d/a Krisna Law Firm Jl. Ketintang Permai Blok BA-10	PB
155	Pimpinan Wire Trading/Wire Zipper	Jl. Kenjeran 470	Sdr. Suyitno	d/a Persaudaraan Buruh Surabaya Tambak Segaran I/29	PB
156	Pimpinan PT. Smart Mulia Abadi	Jl. Hr. Muhammad No. 3	Sdr. Setiyas Woko	d/a DPC F NIKEUBA SBSI Kota Surabaya Jl. Griya Citra Asri RM. 31 No. 2	PANGGILAN
157	Pimpinan PT. Krisantium	Jl. Rungkut Industri III/19 SURABAYA	Sdr. Didik Priyono	d/a Kantor Hukum Sutarjo, SH. MH & Partners Perum Bumi Citra Fajar Blok SS A-1 SIDOARJO	PB

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
158	Pimpinan PT. Matahari Sakti	Jl. Margo Mulyo Suri Mulya Industri Blok A No. 09-13 SURABAYA	Sdr. Moh Umar	d/a Kantor Hukum Wagiman Somodimedjo & Partner Benowo Trade Center (BTC) B-33 Jl. Ngasinan Desa Kepatihan Kec. Menganti GRESIK	PANGGILAN
159	Pimpinan UD. Indoban	Jl. Undaan Wetan No. 58	Sdr. Sunardi	d/a Korwil SBSI Jawa Timur Jl. Gunungsari No. 24	PB
160	Pimpinan KFC	Jl. Pemuda 31-37 Plaza Surabaya Ruko Shop House C1-C2	Federasi Serikat Buruh Keadilan KSN	Jl. Balongsari 9 C No. 5 Federasi Serikat Buruh Keadilan KSN	PROSES ANJURAN
161	Pimpinan PT. Bank Panin, Tbk KCU Cendana	Basuki Rahmat, Jl. Kombes Pol. M. Duryat 25	Sdr. Choirul Anam	d/a Kantor Hukum Advokat & Pengacara Achmad Saichu, SH & Partners Jl. Labansari Baru No. 44 Mulyorejo	PANGGILAN
162	PT. First Indo American Leasing	Jl. Klampis Jaya No. 132	Sdr. Deki Hari Dewantoro dan Sdr. Ismawan Hari Sutanto	d/a Sdr. Deki Dewantoro Bogangin Baru I/12	PB
163	UD. Monogram	Jl. Wonorejo Gg. IV No. 135 Kel. Wonorejo Kec. Tegalsari	Sdr. Wiji Nariyani ( Ida )	Jl. Pandegiling Gg. V No. 3	ANJURAN
164	PT. Berjaya Sally Ceria	Jl. Dharmahusada Indah Utara Blok U-304	Sdr. Lukman Hadi	Jl. Babadan I/51	ANJURAN
165	PT. Hasil Abadi Perdana	Jl. Rungkut Industri II/8	Sdr. Aris Sugianto, dkk (3 Orang)	d/a PUK SP RTMM SPSI PT. Hasil Abadi Perdana Jl. Rungkut Industri II/8	PB
166	UD. Kali Brantas	Jl. Mastrip No. 47 Kedurus	Sdr. Takim	d/a PUK SP KEP SPSI UD. Kali Brantas Jl. Mastrip Kedurus No. 47	ANJURAN
167	Perusahaan Rodalink	Jl. Raya Mulyosari No. 117	Sdr. Jefri Novi Setiawan, dkk (4 Orang)	d/a DPD F SP NIBA SPSI Prov. Jawa Timur Jl. Raya Gunung Anyar Tengah No. 05	PANGGILAN
168	PT. Catur Graha Multi Sarana Wisata, Unit Kerja Hotel Puspa Asri	Jl. Kenjeran 504	Ahli Waris Alm Sdr. Moch Zainudin Thohir, SE	d/a GST. I Dwi Mulia.. SH. dan Sumardi, SH, Jl. Gayungan kebonsari Timur No. 31	ANJURAN
169	PT. Subalindo Cahaya Polintraco	Jl. Balongsari Sentong No. 3 D	Sdr. Yoef Bagus, dkk (4 Orang)	d/a Kantor Hukum Edu Tambunan, SH & Partners Jl. Jepara III No. 20	PROSES ANJURAN
170	PT. Outsourcing Indonesia	Graha Enka Deli Lantai 2&3 Jl. Warung Buncit Raya No. 12 JAKARTA SELATAN 12780	Sdr. Edy Prayitno	Jl. Nginden 2 No. 110 SURABAYA 60118	ANJURAN
171	Kopkar Sejahtera RS. William Booth	Jl. Diponegoro No. 34	Sdri. Dwi Kurniawati	Jl. Ketintang No. 173	ANJURAN
172	PT. Waringin Arta Kencana	Kompleks Pergudangan Margomulyo Permai Jl. Margomulyo Permai AC. 40	Sdr. Muchtar, dkk (3 Orang)	d/a Kantor Hukum Edu Tambunan, SH & Partners Jl. Jepara III No. 20	PB

**DATA KASUS  
TAHUN 2014**

No.	Pihak Perusahaan		Pihak Pekerja		Keterangan
	Nama	Alamat	Nama	Alamat	
173	PT. Subaindo Cahaya Polintraco	Jl. Belongsari Sentong No. 3.D Surabaya	Sdr. Ahmad Mushbihin, dkk (2 Orang)	d/a Kantor Hukum Edu Tambunan, SH & Partners Jl. Jepara III No. 20	PROSES ANJURAN
174	PT. Isa Mandiri Lines	Jl. Perak Barat No. 221	Sdr. Sony Loa Jaya, dkk (3 Orang)	d/a Wiwin Kusniati Jl. Jepara PPI Barat Blok C 44	ANJURAN
175	PT. Putra Wahyu Persada	Jl. Darmo Permai Selatan 10 No. 46	Sdri. Yuannita	Jl. Donokerto 3 No. 22 (082131197557	PB
176	CV. Melati	Jl. Pucang Anom 49	Sdr. Bambang Irawan dan Sdr. Nunuk Indrawati	Pucangan 5/4	PROSES ANJURAN
177	YPLP Daamen PGRI Cab. Kota Surabaya	Jl. Ngagel Wasono VI A/8	Sdr. Endang Retno Koemasih	Jl. Kapas Madya III F/11	PB
178	PT. Kertopaten Kencana	Jl. Kalianak No. 55	SP KEP F SPSI PT. Kertopaten Kencana	Jl. Kalianak No. 55	PB
179	UD. Telaga Warna	Jl. Kopl 3	Sdr. Sapunto, dkk (3 Orang)	d/a Persaudaraan Buruh Surabaya Jl. Tambak Segaran I/29	ANJURAN
180	PT. Mitralab Buana Surabaya	Jl. Kutisari No. 16-C SURABAYA	Sdr. Triyatno Wills Budi Wibowo, SE.	Jl. Wijaya Kusuma No. 12 Mangelo Utara RT. 01 RW. 09 Sooko MOJOKERTO	PROSES ANJURAN
181	PT. Meshindo Alloy Wheel	Jl. Margomulyo Indah I Kav 8-9	PUK SP LEM SPSI PT. Meshindo Alloy Wheel	Jl. Mergomulyo Indah I Kav 8-9	PB
182	PT. Alas Petala Makmur	Jl. Tambak Langon No. 18 Surabaya	Sdr. Sunardi (Sdr. Moch. Ridwan)	d/a Korwil SBSI Jawa Timur Jl. Gunungsari No. 24 Surabaya	PB
183	PT. Adi Guna Label Indonesia	Jl. Oso Wilangun Permai 61 Blok D/15 Surabaya	Sdr. Andik Widodo	Jl/ Bibis Karah 64 C Surabaya	PB
184	PT. Hari Usaha Mandiri	Komplek Pertokoan Sulung Mas Jl. Sulung 89 Blok - 6, Surabaya	Sdr. Chin Suhardi	Jl. Griya Asri G 6 No. 11, Laguna - Pakuwon City, Surabaya	PROSES ANJURAN
185	Koperasi Pegawai Sucofindo Cab. Surabaya	Jl. Kalibutih 215	Sdr. Abdullah	d/a Persaudaraan Buruh Surabaya Tambak Segaran I/29	PROSES ANJURAN
186	PT. Mulia Sasmita Bhakti	Jl. Pemuda 27-31	Sdr. Gatot Irianto	Perum Ganti Satelit Indah DD-8	PANGGILAN
187	PT. Mitralab Buana Surabaya	Jl. Kutisari No. 16-C SURABAYA	Sdr. Moch. Rofi Abzhar	Jl. Megare Ngelom RT.002 RW.001 No. 542 Sepanjang Taman SIDOARJO	ANJURAN
188	PT. Gelora Mas	Jl. Gembong Sawah III No. 08	Sdr. Moch Cholik	Babadan Gg. 7 No. 22 RT.08 RW. 05	ANJURAN
189	The Auto Bridal Prioritas 18	Jl. Arif Rahman Hakim No. 18	Sdr. Andy Arizal	Jl. Klampis Ngasem Tembusan 3-B	PROSES ANJURAN
190	Pimpinan PT. Kendra Indonesia	Jl. Lebak Sari Kav. 25-26	Sdri. Suratmi	d/a Eko Hadi Pumomo, SH., MH Advokat & Konsultan Hukum Jl. Krembangan Bhakti XIII No. 27	PB
191	Pimpinan PT. Alkan Abadi	Jl. Tanjung Sadari 107	PC FSP PPMI SPSI Kota Surabaya	Kompleks Gelora 10 Nopember Jl. Tambak Sari	PB
192	PT. DIIL / Asia Mandiri Lines	Jl. Jakarta No. 03 SURABAYA	Sdr. Dadang Triawan	Jl. Kapten Darmo Sugondo XV/15 GRESIK	PANGGILAN
193	PT. Indojoya Lestari	Jl. DUKUH KUPANG BARAT AX No. 3-5-7-9	Sdr. Sri Idayati	d/a Dwi Hariyati, SH & Associates Law Office & labour Consultant Jl. Karang Rejo VIII No. 20	PANGGILAN