

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

A. Peran *public relations*

- **Penasehat Ahli (*Expert Prescriber*)**

Bagaimana pendekatan Anda dalam mengidentifikasi dan menganalisis masalah hubungan dengan publik yang berkaitan dengan employee relations di suatu perusahaan, dan bisakah Anda berbagi contoh konkret di mana Anda berhasil memberikan solusi efektif, serta langkah-langkah yang diambil untuk menerapkan solusi tersebut dan mengukur efektivitasnya?

- **Fasilitator Komunikasi (*Communications Facilitator*)**

Bagaimana peran Anda sebagai Fasilitator Komunikasi dalam membantu manajemen mendengarkan dan memahami harapan serta kebutuhan publik terkait employee relations, dan bisakah Anda memberikan contoh konkret dari mediasi yang sukses?

- **Fasilitator Pemecah Masalah (*Problem Solving Facilitator*)**

Bagaimana peran Anda sebagai Fasilitator Proses Pemecahan Masalah dalam mendukung manajemen dalam pemecahan masalah terkait employee relations, dan bisakah Anda memberikan contoh konkret dari saran dan bantuan yang telah Anda berikan yang berhasil?

- **Teknisi Komunikasi (*Communications Technician*)**

Bagaimana peran Anda sebagai Teknisi Komunikasi dalam menyediakan layanan teknis komunikasi terkait employee relations, dan bisakah Anda memberikan contoh konkret tentang bagaimana penyediaan informasi dan komunikasi organisasi yang efektif telah membantu meningkatkan hubungan karyawan?

B. Strategi *employee relations*

- **Planning/perencanaan**

Sebelum program *employee relations* diterapkan, bagaimana proses perencanaan program tersebut?

- **Pengelolaan**

Bagaimana peran *public relations* PT. Candi Ngrimbi Unit I menyesuaikan program *employee relations* dengan sumber daya dalam perusahaan ?

- **Pengawasan**

Bagaimana upaya PT. Candi Ngrimbi dalam melakukan monitoring atau pengawasan dalam program *employee relations*?

- **Evaluasi**

Bagaimana tahap evaluasi yang dilakukan oleh *public relations* PT. Candi Ngrimbi Unit I dalam strategi *employee relations* ?

- **Pengembangan**

Bagaimana tahap pengembangan dalam program *employee relations* ?

C. Program *employee relations*

- **Program Pelatihan dan Pendidikan**

Program pendidikan/training seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawan dan kapan dilaksanakannya program tersebut?

- **Program Motivasi Kerja Prestasi**

Program motivasi kerja berprestasi seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawannya dan kapan dilaksanakannya program tersebut?

- **Program Penghargaan**

Program penghargaan seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawannya dan kapan dilaksanakannya program tersebut ?

- **Program Acara Khusus**

Program Acara Khusus (*Special Events*) seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawannya dan kapan dilaksanakannya program tersebut ?

- **Program Media Komunikasi Internal**

Program Media Komunikasi Internal seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawannya ?

D. Produktivitas

- Bagaimana efektivitas yang terjadi setelah program *employee relations* dilakukan?

- Bagaimana efisiensi yang terlihat setelah program *employee relations* dilakukan?

Lampiran 2 Transkrip Hasil Wawancara

INFORMAN 1 & 2 : Bambang Heri, (Pimpinan Unit I) 18 Juni 2024 & Firga Anugraha (Bagian Keuangan Unit I) 20 Juni 2024

A. Peran *public relations*

- **Penasehat Ahli (*Expert Prescriber*)**

Bagaimana pendekatan Anda dalam mengidentifikasi dan menganalisis masalah hubungan dengan publik yang berkaitan dengan employee relations di suatu perusahaan, dan bisakah Anda berbagi contoh konkret di mana Anda berhasil memberikan solusi efektif, serta langkah-langkah yang diambil untuk menerapkan solusi tersebut dan mengukur efektivitasnya?

Jawaban :

“Di PT. Candi Ngrimbi Unit I Taman Sari, Banyuwangi tidak secara secara spesifik terdapat divisi atau struktural organisasi public relations, walaupun demikian segala upaya komunikasi dilakukan untuk mencerminkan peran public relations. Saya selaku pimpinan unit selalu berupaya dalam menyelesaikan masalah yang terjadi setiap proses produksi, contoh : ketika PS (petugas sulfatara) diwajibkan untuk mengangkut kembali beferang per bulan mei 2024, Kami mengumpulkan para PS (petugas sulfatara) menjelaskan bahwa saat ini suplai beferang cukup sedikit hingga sulit untuk menutup biaya operasional. Dengan demikian kami informasikan pada para PS (petugas sulfatara) melalui forum bahwa per bulan mei 2024 diwajibkan untuk mengangkut beferang tanpa ada minimal tonase yang diangkut sebagai upaya menyelesaikan suplai beferang yang sedikit dan PS (petugas sulfatara)” (Bambang Heri, wawancara, 18 juni 2024).

“Kalo seperti itu, kami selalu berupaya dalam menyampaikan kebijakan secara jelas, seperti contohnya ketika adanya kebijakan tentang PS (petugas sulfatara) yang diwajibkan mengangkut beferang kembali. Pada forum tersebut kami menjelaskan kepada para PS (petugas sulfatara) mengapa kebijakan ini dibuat” (Bambang Heri, wawancara, 18 juni 2024).

“Alhamdulillah sejak PS (petugas sulfatara) diwajibkan mengangkut beferang presentase per bulan jika ditarik rata-rata dari mei 2024 hingga saat ini suplai per bulannya naik 5 ton” (Firga Anugraha, wawancara 20 Juni 2024).

- **Fasilitator Komunikasi (*Communications Facilitator*)**

Bagaimana peran Anda sebagai Fasilitator Komunikasi dalam membantu manajemen mendengarkan dan memahami harapan serta kebutuhan publik terkait employee relations, dan bisakah Anda memberikan contoh konkret dari mediasi yang sukses?

Jawaban :

“Setiap sesi pemberian gaji bagi PS (petugas sulfatara) grup A & B saya selalu mengumpulkan dahulu pada para PS mengetahui keluhan kesah yang terjadi pada diri PS selain terkait kondisi lapangan sulfatara melalui umpan balik yang diberikan, minimal pada setiap pengumpulan tersebut saya selalu menanyakan bagaimana kondisi kesehatan mereka apakah baik-baik saja. Harapan dari forum tersebut ada terjadi saling pengertian antara pekerja dan perusahaan” (Bambang Heri, wawancara 18 Juni 2024)

- **Fasilitator Pemecah Masalah (*Problem Solving Facilitator*)**

Bagaimana peran Anda sebagai Fasilitator Proses Pemecahan Masalah dalam mendukung manajemen dalam pemecahan masalah terkait employee relations, dan bisakah Anda memberikan contoh konkret dari saran dan bantuan yang telah Anda berikan yang berhasil?

Jawaban :

“Dalam forum tentang kebijakan baru PS (petugas sulfatara) yang diwajibkan mengangkut bebarang. Informasi tidak hanya berhenti pada kebijakan baru saja timbal balik juga dilakukan oleh para karyawan yaitu menjelaskan problem yang dihadapi” (Bambang Heri, wawancara 18 Juni 2024).

“sesuai yang tadi saya sampaikan perusahaan akan memberikan pinjaman bagi PS (petugas sulfatara) yang tidak memiliki troli pengangkut” (Bambang Heri, wawancara 18 Juni 2024).

“Sesuai dengan tujuan utama dari disampainya kebijakan baru tentang PS (petugas sulfatara) pesan tersebut seharusnya bisa diterima yaitu dengan tercapainya tujuan menambah suplai bebarang” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).” 39 *“Setelah kebijakan baru dilaksanakan per bulan mei 2024 menurut catatan saya setidaknya per bulan hingga saat ini naik 5 ton suplai bebarang”* (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

“Kalo hal tersebut (fasilator pemecah masalah) kembali pada masalah ketika PS (petugas sulfatara) diwajibkan lagi untuk mengangkut mereka beresalasan sudah tidak memiliki troli pengangkut, namun ketika tawaran untuk pinjaman uang sebagai perbaikan troli itu disampaikan pada PS, mereka akhirnya jujur bahwa masih memiliki troli pengangkut walaupun masih memerlukan perbaikan lanjutan untuk layak digunakan lagi mengangkut lagi” (Bambang Heri, wawancara 18 Juni 2024).

- **Teknisi Komunikasi (*Communications Technician*)**

Bagaimana peran Anda sebagai Teknisi Komunikasi dalam menyediakan layanan teknis komunikasi terkait employee relations, dan bisakah Anda memberikan contoh konkret tentang bagaimana penyediaan informasi dan komunikasi organisasi yang efektif telah membantu meningkatkan hubungan karyawan?

Jawaban :

“Untuk informasi khusus jika terjadi kenaikan harga angkut belerang yang disetujui oleh dirut kami juga menyampaikan secara langsung pada koordinator grup PS (petugas sulfatara) untuk disampaikan pada anggota tentang kenaikan harga angkut belerang tersebut disetujui atau tidak oleh bapak direktur, soalnya saat ini harga belerang dipasaran sedang hancur karna arus belerang impor yang berada diangka Rp 2.800 sedangkan per tahun 2024 ini harga angkut belerang saja per Kg sudah di angka Rp 1.500, itu masih belum ditambah biaya operasional lainnya” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

B. Strategi *employee relations*

- ***Planning/perencanaan***

Sebelum program *employee relations* diterapkan, bagaimana proses proses perencanaan program tersebut?

Jawaban :

“Tentunya jelas kami selalu melakukan perencanaan,metodenya yaitu melakukan survey dan observasi melalui forum singkat (setelah sesi pemberian gaji) untuk dapat menjadi acuan merancang program tersebut, sesuai tujuan utama Unit I saat ini adalah meningkatkan suplai belerang demi menutup biaya operasional” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

“Ya, tujuan dari survey dan observasi forum singkat (setelah sesi pemberian gaji) tersebut juga menentukan seperti apa sumber daya yang akan dikeluarkan, untuk mendukung perhitungan yang matang juga perlu dilakukan dengan mempertimbangkan program tersebut tidak mengganggu jalannya produksi di Unit I ini” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

- ***Pengelolaan***

Bagaimana peran *public relations* PT. Candi Ngrimbi Unit I menyesuaikan program *employee relations* dengan sumber daya dalam perusahaan ?

Jawaban :

“Tentunya setiap program yang terlaksana juga melalui pengelolaan. Seperti menentukan anggaran biaya berapa jika program tersebut dilaksanakan akan memakan biaya berapa, perlu dilakukan pemetaan yang tepat, contoh seperti pembagian sembako setiap tanggal gajian PS, penganggaran biaya dilakukan untuk mengetahui berapa biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk kegiatan pembagian sembako setiap 2 kali dalam sebulan” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

- ***Pengawasan***

Bagaimana upaya PT. Candi Ngrimbi dalam melakukan monitoring atau pengawasan dalam program *employee relations*?

Jawaban :

“Pegawasan tentunya dilakukan dalam setiap program tersebut, seperti contoh ketika acara selamatan di Kawah Ijen (lapangan sulfatara) dengan menyembelih kambing yang dilaksanakan setahun sekali dibulan desember, antara pihak kantor dan gudang pasti ada yang ikut dalam program tersebut, melakukan pengawasan” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

- **Evaluasi**

Bagaimana tahap evaluasi yang dilakukan oleh *public relations* PT. Candi Ngrimbi Unit I dalam strategi *employee relations* ?

Jawaban :

“Kalo terkait evaluasi juga melakukan, yaitu dengan melihat sejauh mana program tersebut dapat terlaksana dengan baik atau setidaknya tidak mencapai tujuan program *employee relations* dibuat. Contoh seperti pemberian insentif yang diberikan pada PB (penangkut belerang) lantaran yang mendapat orang itu-itulah saja kami memutuskan untuk menghentikan pemberian insentif dan tidak mendorong eks pengangkut belerang yang jalan troli wisata untuk kembali jadi pengangkut belerang” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

“Evaluasi jelas terjadi pada setiap program yang dilakukan, contoh seperti pada pemberian sembako setiap sesi pemberian gaji sebagai bentuk apresiasi pada PS (petugas sulfatara) kami melihat ternyata itu berdampak positif pada penambahan angka suplai belerang dan dapat menjaga kesehatan PS (petugas sulfatara)” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

- **Pengembangan**

Bagaimana tahap pengembangan dalam program *employee relations* ?

Jawaban :

“Kembali lagi pada program forum singkat, jika dahulu pada saat pemberian gaji dan sembako para PS (petugas sulfatara) langsung pulang kerumah masing-masing saat ini kami melakukan pengembangan dengan mengumpulkan dulu PS dengan membuat forum singkat untuk mengetahui kondisi kesehatan mereka dan kondisi lapangan sulfatara apakah ada kendala” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

C. Program *employee relations*

- **Program Pelatihan dan Pendidikan**

Program pendidikan/training seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawan dan kapan dilaksanakannya program tersebut?

Jawaban :

“Dahulu pada tahun 2016 ada program pelatihan dan sertifikasi “Kepala Teknik” Kepala PS (Petugas Sulfatara) dalam kurun waktu 2 bulan di PPSDM Geominerba (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara) yang selenggarakan oleh Kementrian ESDM (Energi dan Sumber Daya Mineral) dengan tujuan memenuhi meningkatkan kepiawaian dan kualitas karyawan dalam mengelola belerang. namun, saat ini sudah ditidak dilaksanakan kembali karena terdapat pengurangan karyawan lantaran kondisi keuangan perusahaan sedang tidak baik-baik saja” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

“Untuk mengikuti program pelatihan dan sertifikasi tersebut dahulu setidaknya perusahaan mengeluarkan biaya sekitar 10 juta, melalui pelatihan dan sertifikasi tersebut juga diharapkan Kepala PS (petugas sulfatara) dapat bertugas mengkoordinasi dan memberikan arahan pada grup A & B bekerja secara aman dan nyaman dalam bekerja. Yang dimana pada akhirnya berdampak pada produktivitas karyawan” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

“Namun kembali lagi karena kondisi ekonomi perusahaan sedang tidak baik-baik saja pengurangan karyawan terjadi dan stukturral Kepala PS dihentikan setelah Kepala PS pensiun. Tetapi pengetahuan yang didapat oleh Kepala PS terdahulu tetap dilaksanakan hingga saat ini” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

- **Program Motivasi Kerja Prestasi**

Program motivasi kerja berprestasi seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawannya dan kapan dilaksanakannya program tersebut?

Jawaban :

“Pada setiap sesi pemberian gaji Grup A/B PS (Petugas Sulfatara) selalu dikumpulkan di kantor taman sari BWI selain untuk menerima gaji dan sembako mereka juga ditanya melalui forum singkat terkait kondisi kesehatan dan apa yang menjadi kendala di lapangan sulfatara serta berterima kasih karna turut mendukung kelancaran operasional suplai belerang. Selain, hal tersebut juga merupakan upaya dari PT. Candi Ngrimbi Unit Taman Sari, Banyuwangi dalam membina hubungan harmonis yang berorientasi pada keluarga, bukan hanya tentang atasan dan bawahan” (Bambang Heri, wawancara 18 Juni 2024).

“Melalui forum singkat setelah sesi pemberian gaji dan sembako, saya juga duduk dengan para PS (petugas sulfatara) dengan maksud pendekatan personal, tanpa memperdulikan struktur hierarki, minimal dalam forum singkat tersebut saya menanyakan bagaimana kondisi kesehatan dari teman-teman PS (petugas sulfatara) apakah baik-baik saja” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

“Kembali lagi pada sesi forum setelah pemberian gaji dan sembako setiap bulannya merupakan upaya membangun hubungan personal antar PS (petugas sulfatara) tanpa memperdulikan struktur hierarki, ketika forum berlangsung saya menjelaskan pada teman-teman PS (petugas sulfatara) bahwa saya juga sama seperti teman-teman lainnya karyawan” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

“Pada sekitar akhir Bulan April Tahun 2024 kami selaku manajemen unit PT. Candi Ngrimbi Unit I taman sari, BWI juga sempat melakukan program turun lapangan dengan mengadakan forum di Kec. Kalipuro untuk mengajak kembali para eks PB (pengangkut belerang) yang saat ini bekerja sebagai troli wisata untuk dapat berkerja lagi seperti para leluhur-leluhur masyarakat setempat dahulu” (Bambang Heri, wawancara 18 Juni 2024).

“Melalui program jemput bola pada forum dengan menjelaskan legacy/sejarah tentang leluhur-leluhur masyarakat setempat yang dahulunya adalah PB (pengangkut belerang) mau untuk kembali lagi menjadi PB (pengangkut belerang) ketika tidak dapat tamu, namun hasilnya tidak sesuai yang diharapkan para pekerja troli wisata juga tidak melakukan kegiatan sebagai PB (pengangkut belerang), kemungkinan pekerja troli wisata merasa lebih menguntungkan dibanding menjadi PB (pengangkut belerang)” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).”

- **Program Penghargaan**

Program penghargaan seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawannya dan kapan dilaksanakannya program tersebut ?

Jawaban :

“Pemberian insentif sempat diberikan pada setiap PB (Pengangkut Belerang) yang mampu mencapai target absensi sejumlah 20 hari kerja dalam sebulan namun, sayangnya program tersebut tidak sesuai dengan yang direncanakan karena selain tujuan utama membangun produktivitas PB (Pengangkut Belerang) tetapi juga untuk menarik kembali minat penarik troli wisata. Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan perusahaan program insentif absensi tidak efektif dalam menarik kembali minat pekerja troli wisata” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

“Program tersebut hanya berjalan selama 3 bulan pada periode November 2023 s/d Februari 2024 perusahaan dalam rentang waktu

tersebut mengeluarkan sebanyak 5 kali bonus” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

“PS (Petugas Sulfatara) Setiap gaji atau setelah 15 hari kerja setiap bulannya mendapat jatah sembako rutin berupa susu, kacang hijau, dan gula. Selain itu seluruh jajaran PT. Candi Ngrimbi yang berstatus tetap dan kontrak didaftarkan dan dibayarkan tanggungan BPJS ketenagakerjaan & kesehatan tanpa memotong gaji pokok karyawan” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

“Sebelumnya PB (Penagkut Belerang) juga didaftarkan & ditanggungkan BPJS kesehatan pada tahun 2017 sebagai upaya perusahaan dalam mengapresiasi PB yang telah mendukung jalannya suplai belerang namun, lantaran banyaknya PB yang tidak melaksanakan tugasnya dan memilih jalan troli wisata akhirnya diambil keputusan pada tahun 2018 PB (Penangkut Belerang) sudah tidak ditanggungkan lagi biaya BPJSnya oleh perusahaan” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

- **Program Acara Khusus**

Program Acara Khusus (*Special Events*) seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawannya dan kapan dilaksanakannya program tersebut ?

Jawaban :

“Kalo program begitu kita ada slametan setahun sekali. Kalo tidak salah sudah dilakukan setiap tahun dari sekitar tahun 1970’an. Dilakukan dengan menyembelih kambing (Yang ditujukan sebagai upaya meminta keselamatan kepada Tuhan YME karena berkerja di alam) rutinnnya selalu dilakukan pada bulan desember, kegiatan tersebut diikuti oleh : Petugas sulfatara (PS), Penangkut belerang (PB), Perwakilan Unit I Taman Sari BWI, & Perwakilan BKSDA” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

“Setelah disembelih kepala kambing tersebut ditanam di area lapangan sulfatara. Berikutnya kambing yang telah disembelih lalu dimasak setelah selesai dimakan secara bersama-sama, selain itu kegiatan tersebut juga menjadi ajang berkumpul dan ngobrol antar karyawan dengan capaian hubungan yang hamornis tercapai” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

- **Program Media Komunikasi Internal**

Program Media Komunikasi Internal seperti apa yang diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi kepada setiap karyawannya ?

Jawaban :

“Hingga saat ini program media komunikasi internal PT. Candi Ngrimbi Unit I Taman Sari, Banyuwangi memiliki grup WhatsApp yang tujuan sebagai media informasi dan koordinasi, selain itu juga menjadi sarana untuk menjangkit kritik dan saran dari para karyawan. Contohnya ketika PS (petugas sulfatara) izin untuk yang berhalangan masuk bekerja, koordinasi dilakukan untuk mengetahui

siapa yang bisa menggantikan” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

“Kalo seperti itu dapat dicontohkan dengan media sosial grup WhatsApp menjadi implementasi yang relevan, di dalam grup mereka bisa menjadi pengirim dan penerima pesan” (Bambang Heri, wawancara 18 Juni 2024).

“Grup WhatsApp PT. Candi Ngrimbi Unit I terbagi menjadi 2 yaitu : Grup WhatsApp PS A dan Grup WhatsApp PS B. Untuk PB (penambang belerang) tidak ada grup khusus karna sifat pekerjaan mereka lepas” (Firga Anugraha, wawancara, 20 Juni 2024).

D. Produktivitas

- Bagaimana efektivitas yang terjadi setelah program *employee relations* dilakukan?

Jawaban :

“Dilihat turunnya suplai dari belerang yang nanti dipastikan karna mempengaruhi operasional Unit I, kebijakan tentang PS (petugas sulfatara) yang diwajibkan mengangkut belerang dirasa tepat. Dengan tujuan meningkatkan suplai belerang dan mengatasi suplai belerang yang rendah dan terbukti berdampak dengan meningkatnya suplai” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).

- Bagaimana efisiensi yang terlihat setelah program *employee relations* dilakukan?

Jawaban :

“Sekali lagi pada saat kebijakan PS (petugas sulfatara) diwajibkan mengangkut belerang lagi, kami tidak mewajibkan minimal tonase yang diangkut, tapi teman-teman PS (petugas sulfatara) menyatakan rugi jika hanya mengangkut sedikit. Maka dengan demikian kebijakan tersebut melahirkan efisiensi dalam mencapai suplai belerang yang diinginkan perusahaan 41 dengan memanfaatkan sumber daya yang ada” (Bambang Heri, wawancara, 18 Juni 2024).”

Lampiran 3 Dokumentasi

JADWAL / ABSEN STAF DAN KARYAWAN PT. CANDI NGRIMBI BANYUWANGI

TGL. 16 s/ 30 JUNI 2024

NO	N A M A	JABATAN/BAGIAN	TANGGAL														KET	
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30
1	BAMBANG HERI P	PIMPINAN UNIT	P	-	P	P	P	-	P	P	P	P	P	-	P	P		
2	IMAM HARIYONO	BAG. TIMBANG	P	P	-	TP	P	-	P	P	TP	P	P	TP	-	P	P	
3	BUDYO PRAWITO	PROSES / GUDANG STOK	TP	-	PRS	P	P	-	P	TP	P	P	P	P	-	PRS	TP	
4	FIRGA ANUGRAHA	KEUANGAN/TIMBANG	-	-	TP	P	P	P	TP	-	P	P	TP	P	P	P	-	
5	YOGA PRASETYO	TIMBANG, PROSES	-	-	P	P	TP	P	P	-	P	TP	P	P	P	TP	-	
6	SUNANDI	SOPIR PROSES	P	-	P	P	P	-	P	P	P	P	P	P	K	P	P	
7	ABDUL KHOLIK	SOPIR PRODUKSI	P	-	P	P	P	K	P	P	P	P	P	P	-	P	P	
8	SUYONO	KEBERSIHAN (PK)	P	-	P	P	P	-	P	P	P	P	P	P	-	P	P	
9	SUSIYANTO	PATRI	P	-	P	P	P	-	P	P	P	P	P	P	-	P	P	
10	RIBUT	KEAMANAN PROSES																
11	AHMAD SUPRIYADI	SECURITY PABRIK	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	JM	
12	SANAWIYAH	PEMBANTU PABRIK	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	PS	

TGL. 17 JUNI 2024 – IDUL ADHA
P : PAGI
S : SIANG
JM : JAGA MALAM
TP : TIMBANG & KASIR PALTUDING
PRS : PROSES BLAMBANGAN
K : KONTROL / PERAWATAN KENDARAAN
JIKA ADA KEPENTINGAN (ZIN) HARAP KOORDINASI TERLEBIH DAHULU MINIMAL 4 HARI SEBELUMNYA (KECUALI SAKIT/ KEADAAN DARURAT)

Sumber Data Primer : (Lembar Shift Kerja Kantor Unit I, 20 Juni 2024)

I. LATAR BELAKANG

Taman Wisata Alam (TWA) adalah Kawah Ijen Merapi Unggop-Unggop telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian No. 1017/Kpts/um/12-1981 tanggal 10 Desember 1981 dengan maksud untuk melindungi dan memanfaatkan keindahan alam (gejala alam) berupa Danau Kawah dan Sulfata Aktif.

Di area Sulfata aktif ini uap belerang alam dihasilkan secara kontinyu dan secara sublimasi terbentuk padatan belerang. Kondisi tersebut apabila dibiarkan dan tidak dikelola secara besar akan menimbulkan konsentrasi padatan belerang kristal yang pada akhirnya akan menyumbat lubang sulfata. Semakin besar tekanan gas sulfata yang tidak mampu keluar lagi akan menimbulkan letupan-letupan dan gas beracun. Pada konsentrasi lebih akan menimbulkan letupan-letupan dan gas beracun. Pada konsentrasi lebih tinggi dimana kaldera sampai tertutup maka bahaya letupan lebih besar akan terjadi.

Namun demikian sejak tahun 1954 masyarakat sekitar Taman Wisata Alam (TWA) Kawah Ijen sudah mulai aktifitas pengambilan belerang untuk dijual dipasar. Melihat banyaknya kegunaan belerang untuk industri asam sulfat, industri gula, kosmetik, rotan, kertas, seng sabun dan lain-lain, maka mulai tahun 1969 berdirilah PT. Candi Ngrimbi yang berada dalam naungan Kodam VIII Brawijaya bergerak dibidang Pertambangan yang berada di lokasi Taman Wisata Alam

Sumber data primer : (Sejarah PT. Candi Ngrimbi, 20 Juni 2024)

III. DASAR HUKUM

PT. Candi Ngrimbi didirikan sejak tahun 1969 berdasarkan Akta Pendirian tanggal 20 Agustus 1969 Nomor 33 dibuat dihadapan Notaris Raden Soediono yang mana telah mendapat pengesahan dengan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tertanggal 07 September 1970 Nomor : J.A.5/103/12. Dan Akte Perubahan Anggaran Dasar Terakhir Nomor 24 tanggal 14 Maret 2006 dihadapan Notaris Bambang Heru Djuwito, SH. Ijin Pertambangan belerang di Taman Wisata Alam Kawah Ijen berdasarkan SK Dirjen Kehutanan No. 268/Kpts/DJ/1982 dan Kuasa Pertambangan Eksploitasi (KP. Eksploitasi) dari Direktorat Jenderal Pertambangan Umum No. 1215/SK-DJ/271 DUP tahun 1983 telah mengalami perpanjangan. Sedangkan Pertambangan Penjualan Belerang sesuai dengan SK. Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Jawa Timur No. 188.4/17/122/KP/2005.

Sumber Data Primer : (Dasar Hukum PT. Candi Ngrimbi, 20 Juni 2024)

1. Belerang Flake / Lempengan

Unsur	Hasil Analisa	Standar
Kadar Belerang %	99,70	Min. 99,5
Kadar Air %	0,02	Max. 0,50
Kadar Abu %	0,02	Max. 0,10
Kadar Bituminus %	0,04	Max. 0,10
Kadar Zat Tak Larut dalam CS ₂ %	0,30	Max. 0,50
Kadar Arsen	-	-
Sisa Pembakaran %	0,2,0,3,0,4	Max. 5,0

- Kemasan : Karung plastik @ 50 Kg

2. Belerang Granular / Butiran

Unsur	Hasil Analisa	Standar
Kadar Belerang %	99,66	Min. 99,5
Kadar Air %	0,26	Max. 0,50
Kadar Abu %	0,02	Max. 0,10
Kadar Bituminus %	0,04	Max. 0,10
Kadar Zat Tak Larut dalam CS ₂ %	0,34	Max. 0,50
Kadar Arsen	-	Max. 05
Sisa Pembakaran %	0,3,0,2,0,4,0,3,0,3,0,3	Max. 5,0

- Kemasan : Karung Plastik @ 50 Kg

Sumber Data Primer : (Jenis dan Hasil Lab Belerang PT. Candi Ngrimbi, 20 Juni 2024)



Sumber Data Primer : (Bantuan Troli Pengangkut Belerang pada program CSR PLN, 20 Juni 2024)



Sumber Data Primer : (Alm. Bpk. Yamin eks komisaris organisasi Bersama Jajaran Kodam V Brawijaya, 20 Juni 2024)



Sumber Data Primer : (Wawancara Bpk. Bambang Heri Selaku Pimpinan PT. Candi Ngrimbi Unit I Taman Sari, Banyuwangi, 18 Juni 2024)



Sumber Data Primer : (Wawancara Bpk. Firga Anugraha Selaku Bagian Keuangan PT. Candi Ngrimbi Unit I Taman Sari, Banyuwangi, 20 Juni 2024)



Sumber Data Primer : (Lokasi Penimbangan Paltuding, bertemu Bpk. Yoga Prasetyo Selaku Bagian Timbang, 18 Juni 2024)

Lampiran 4 Lembar Revisi Ujian Skripsi Dosen Penguji 1

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Aldo Dihadiko Pradipto
NIM : 1152000410
Hari/ Tanggal Ujian : Senin, 1 Juli 2024

Judul Skripsi : Strategi Employee Relations dalam Meningkatkan Produktivitas PT. Candi Ngrimbi Unit I Banyuwangi

Catatan Perbaikan:

[Handwritten signature: Tebus Soni Lakotaba]

Surabaya,
Persetujuan Dosen Penguji Telah Revisi/Perbaikan,

Revisi dari Dosen Penguji,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

(Dr. Teguh Priyo Sadono, M.Si)

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

Lampiran 5 Lembar Revisi Ujian Skripsi Dosen Penguji 2

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Aldo Dihadiko Pradipto
NIM : 1152000410
Hari/ Tanggal Ujian : Senin, 1 Juli 2024

Judul Skripsi : Strategi Employee Relations dalam Meningkatkan Produktivitas PT. Candi Ngrimbi Unit I Banyuwangi

Hal. Catatan Perbaikan:
Cover — 1 spasi
5 Tujuan penelitian — mengeksplorasi
6-8 Kolom Hasil & Simpulan diperlebar
19 ~~Jenis~~ Pendekatan — kualitas
Jenis — eksploratif
21 3.5 → A. Kesimpulan Data — HAPUS
46-48 Daftar Pustaka — terapkan APA style
edisi 7 dlm Mendely

Surabaya, 05-07-2024
Persetujuan Dosen Penguji Telah Revisi/Perbaikan,

Revisi dari Dosen Penguji,

Superior

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

Lampiran 6 Lembar Revisi Ujian Skripsi Dosen Penguji 3

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Aldo Dihadiko Pradipto
NIM : 1152000410
Hari/ Tanggal Ujian : Senin, 1 Juli 2024

Judul Skripsi : Strategi Employee Relations dalam Meningkatkan Produktivitas PT. Candi Ngrimbi Unit I Banyuwangi

Catatan Perbaikan:

Revisi seperti yg dibahas pada waktu sidang

Surabaya, 5 Juli 2024
Persetujuan Dosen Penguji Telah Revisi/Perbaikan,

Bagus Cahyo Shah A.P

Revisi dari Dosen Penguji,

Bagus Cahyo Shah A.P

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

Lampiran 7 Surat Perijinan Observasi Instansi Perguruan Tinggi



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi : ♦ Administrasi Publik ♦ Administrasi Bisnis ♦ Ilmu Komunikasi
♦ Magister Administrasi Publik ♦ Magister Ilmu Komunikasi ♦ Doktor Ilmu Administrasi
Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

Surabaya, 21 Mei 2024

Nomor : 1551/K/FISIP/V/2024
Lampiran : 1 (satu) berkas Proposal
Perihal : Permohonan Ijin Observasi

Kepada Yth. : Direktur Utama PT. Candi Ngrimbi
Jl. Bubutan No. 136, Kota Surabaya

Dengan hormat.
Sehubungan dengan pemenuhan data sebagai syarat menyelesaikan mata kuliah Skripsi pada Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan observasi dan wawancara.
Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka bersama ini kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan bantuan kepada mahasiswa di bawah ini:

No.	Nama dan NIM	Alamat	No. Tlp
1.	Aldo Dihadiko Pradipto (1152000410)	Jl. Kesatrian Baru 162 RT/RW 008/010 Kel. Sawunggaling, Kec. Wonokromo, Kota Surabaya	089638553333

Guna melakukan pengambilan data di:

"PT. Candi Ngrimbi"

Dengan Judul Skripsi: "Strategi Employee Relations dalam Membangun Loyalitas Karyawan".

Demikian permohonan kami, atas perhatian serta kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dr. Dra. Ayu Maduwinarti, M.P.
NPP 20120.87.0103

Lampiran 8 Kartu Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 Program Studi : • Administrasi Publik • Administrasi Bisnis • Ilmu Komunikasi
 • Magister Administrasi Publik • Magister Ilmu Komunikasi • Doktor Ilmu Administrasi
 Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
 Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fsip@untag-sby.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Aldo Dihadiko Pradipto
 NBI : 1152000410
 Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Dosen Pembimbing I : Dr. Teguh Priyo Sadono, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Herlina Kusumaningrum, S. Sos., MA
 Judul Skripsi : Implementasi Model Public Relations dalam Proses Pengambilan Kebijakan PT. Candi Ngrimi
~~Strategi Employee Relations dalam Meningkatkan Produktivitas~~

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dospem 1	Paraf Dospem 2
		Perbaiki LEM.	<i>[Signature]</i>	
		Buat Bab I don't lupa. paste	<i>[Signature]</i>	
		Tambah 3 penelitian terdahulu Sistematisa teori dan konsep Employee relations di. lanjut	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
		latihan analisis lebo lanjut	<i>[Signature]</i>	
		-		<i>[Signature]</i>
				<i>[Signature]</i>
		Lanjut ke Bab	<i>[Signature]</i>	
		Buat daftar pertanyaan		<i>[Signature]</i>
		Daftar perbaikan		<i>[Signature]</i>

Lampiran 9 Hasil Turnitin



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
LABORATORIUM OTONOMI DAERAH
Gedung F Lantai 2 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Jl. Semolowaru No. 45 Surabaya, Telp. (031) 5931800

SURAT KETERANGAN

Nomor:825/K/LOD/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini penanggung jawab Uji Turnitin dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya

Nama : Moh. Dey Prayogo, S.I.Kom., M.I.Kom

NPP : 20150220869

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Aldo Dihadiko P

NBI : 1152000410

Berdasarkan hasil uji turnitin untuk Bab 1,4,5 skripsi mahasiswa tersebut telah di bawah 20%.

Surat Keterangan ini di berikan atas permintaan yang bersangkutan untuk "Pendaftaran ujian skripsi".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 27 Juni 2024

Mengetahui
Kepala Lab. Otda,


Dida Rahmadanik, S.AP, M.AP

PIC Uji Plagiasi


Moh. Dey Prayogo, S.I.kom., M.I.Kom

skripsi aldo

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
2	es.scribd.com Internet Source	<1%
3	abidanggoro.web.unej.ac.id Internet Source	<1%
4	docplayer.info Internet Source	<1%
5	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1%
6	rama.unimal.ac.id Internet Source	<1%
7	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to UPN Veteran Jawa Timur Student Paper	<1%
9	kumparan.com Internet Source	<1%
10	docobook.com Internet Source	<1%

11	repository.usm.ac.id Internet Source	<1 %
12	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
13	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
15	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
16	media.neliti.com Internet Source	<1 %
17	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
18	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
19	ppmjakpus.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
21	republika.co.id Internet Source	<1 %
22	www.scribd.com Internet Source	<1 %
23	www.wartanusantara.com Internet Source	<1 %