

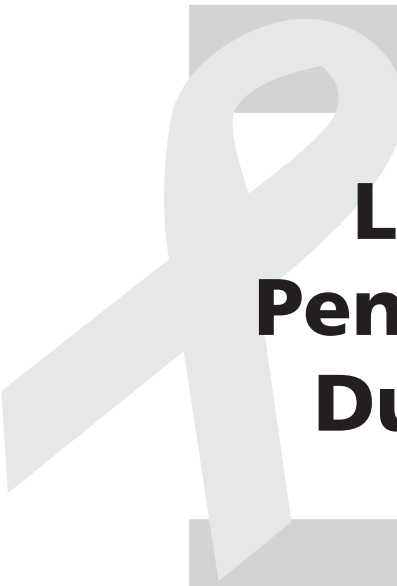


Organisasi
Perburuhan
Indonesia

Laporan Akhir

Pendidikan HIV dan AIDS di Dunia Kerja di Indonesia





Laporan Akhir tentang Pendidikan HIV dan AIDS di Dunia Kerja di Indonesia

20 November 2008
TNS Indonesia





Daftar Isi

Daftar Isi	3
Pembukaan	5
Tujuan dan Lingkup Penelitian	6
Desain Penelitian	7
KESIMPULAN DAN SARAN	11
RINCIAN TEMUAN	16
1. Gambaran Makro	16
2. Dunia Kerja: Sebuah Profil	18
3. Dampak HIV dan AIDS terhadap Perusahaan	22
4. Kesadaran akan Kebijakan HIV dan AIDS	25
5. Aksi Melawan HIV dan AIDS	26
6. Respon terhadap Kebijakan & Anggaran HIV dan AIDS	30
7. Komponen Kunci untuk Mengintensifkan Penerapan Program HIV dan AIDS oleh Perusahaan	31
8. Praktik Ketenagakerjaan saat ini terkait HIV dan AIDS	33
LAMPIRAN:	
- Kuesioner	34





Pembukaan

HIV dan AIDS merupakan isu penting di dunia, menarik perhatian dalam waktu relatif singkat, wabah HIV dan AIDS telah tumbuh dengan tingkat yang signifikan dengan lebih dari 33 juta orang saat ini hidup dengan HIV dan AIDS (berdasarkan artikel di Situs ILO). Skala penularan secara global menunjukkan bahwa perawatan dan penanganan menjadi perhatian vital. Walaupun, kebutuhan untuk pencegahan efektif masih penting. HIV dan AIDS tak hanya berdampak pada orang dan keluarga mereka, namun ia juga mempengaruhi dunia kerja dalam banyak hal, seperti diskriminasi terhadap orang yang kena HIV dan AIDS. Pendek kata, HIV dan AIDS juga merupakan isu tempat kerja. Kemudian, tempat kerja juga memainkan peran krusial untuk mengendalikan dampak itu sendiri dengan memiliki beberapa program pendidikan di tempat kerja.

Selama kurun 2003-2006, Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) mengajak semua sektor untuk mengambil tindakan guna mencegah HIV dan AIDS. Dengan menggunakan Panduan Kaidah ILO tentang HIV dan AIDS yang telah dikembangkan pada 2001, ILO Jakarta mengadvokasi respon dari komunitas dunia kerja di Indonesia.

Hasilnya, pada 25 Februari 2003, koordinasi antara Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kamar Dagang Indonesia, Asosiasi Pengusaha Indonesia serta 3 (tiga) konfederasi Serikat Pekerja, telah memelopori langkah dengan memperkenalkan Deklarasi Tripartit untuk Memerangi HIV dan AIDS di Dunia Kerja di Indonesia.

Menindaklanjuti deklarasi tersebut, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga telah mendeklarasikan Keputusan Menteri tentang Pencegahan HIV di Tempat Kerja pada 28 April 2004.

Sejak itulah, beragam program telah dikembangkan oleh pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja serta perwakilan lokal/internasional untuk memperkenalkan pencegahan HIV di dunia kerja. Terdapat beberapa tonggak sejarah yang sudah diraih dalam dunia kerja di Indonesia.

Meski demikian, ini bukan berarti tujuan akhir kita. Kita masih punya tanggung jawab untuk memperkuat respon terhadap HIV dan AIDS di dunia kerja. Untuk tujuan itu, kita perlu memahami praktik yang sudah dirampungkan saat ini dalam melawan HIV dan AIDS di tempat kerja.

ILO telah meminta TNS untuk menyelenggarakan sebuah penelitian untuk mengkaji isu ini, dan dokumen ini menggambarkan temuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi Pendidikan HIV dan AIDS di tempat kerja.

Tujuan dan Lingkup Penelitian

Survei ini secara khusus dirancang untuk mengukur penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 68/2004 tentang Pencegahan dan Pengendalian HIV dan AIDS di Tempat Kerja. Tujuan utama survei ini adalah:

1. Untuk mengukur tanggapan yang dilakukan oleh dunia kerja dalam rangka memerangi HIV dan AIDS –merencanakan tindakan dan kegiatan yang sedang dilakukan oleh tempat kerja mengenai isu ini
2. Untuk menggali pelaksanaan (dan dengan menghormati) isu pencegahan HIV dan AIDS di dunia kerja di dalam sektor publik maupun swasta; serta seluruh aspek pekerjaan (dalam sektor ekonomi formal)

Untuk meraih tujuan survei di atas, data serta informasi yang mencakup dalam survei ini adalah sebagai berikut:

- A. Indikator Makro: Deskripsi umum tentang dunia kerja di Indonesia serta di lokasi geografis terpilih:
- Jumlah pengusaha dan pekerja dari sektor publik serta swasta
 - Kasus HIV dan AIDS yang sudah dilaporkan dalam lokasi geografis terpilih serta tingkat pengaruh HIV dan AIDS

Informasi indikator makro pada dasarnya diperoleh dari bagian penelitian, di mana data dikumpulkan dari beragam sumber pemerintahan, seperti:

- Biro Pusat Statistik,
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi: angka tenaga kerja, dan
- Komisi Penanggulangan AIDS: kasus HIV dan AIDS yang dilaporkan serta tingkat pengaruh HIV dan AIDS.

- B. Survei di antara Pengusaha: Menggarisbawahi status dan variasi dalam respon tempat kerja menurut:
- Lokasi geografis,
 - Sektor,
 - Industri (minyak dan gas, pertambangan, manufaktur, konstruksi, pertanian, transportasi, perikanan),
 - Kepemilikan perusahaan,
 - Keanggotaan asosiasi dan serikat pekerja, dan
 - Informasi tentang para pekerja – jumlah, usia, kelompok, gender, status pernikahan dan tempat tinggal.

Di sini, TNS mengumpulkan informasi dari para pengusaha dengan menggelar wawancara dengan sebuah perusahaan yang menjadi sampel penelitian pada sembilan kota di empat provinsi terpilih. Satu sampel ditentukan agar menjadi cukup untuk menganalisis hasil berdasarkan provinsi, jumlah tenaga kerja, serta sektor industri.



Desain Penelitian

- ✚ Survei dilakukan di 4 (empat) provinsi, mencakup ibukota serta paling banyak 2 (dua) kota sekunder pada tiap provinsi
 - **Ibukota:** Jakarta (DKI Jakarta), Surabaya (Jawa Timur), Batam (Kepulauan Riau), Jayapura (Papua)
 - Paling banyak 2 **Kota Sekunder** pada tiap provinsi:
 - Malang dan Sidoarjo mewakili provinsi Jawa Timur.
 - Tanjung Pinang mewakili provinsi Kepulauan Riau.
 - Timika dan Sorong mewakili provinsi Papua.
- ✚ Kota yang dipilih bersama ILO, berdasar pada tingginya pengaruh atau risiko kasus HIV dan AIDS



Kelompok Sasaran

- ✚ Perusahaan yang berkegiatan di sektor ekonomi formal yang mempekerjakan lebih dari 20 karyawan (termasuk pekerja tetap serta karyawan kontrak/musiman).
- ✚ Cabang akan diperlakukan sebagai satu entitas tunggal, karena dinilai memiliki kebebasan dalam menerapkan kebijakan sumberdaya manusia perusahaan, termasuk kebijakan HIV dan AIDS di dunia kerja.
- ✚ Bagian sumberdaya manusia atau pihak yang bertanggungjawab menerapkan kebijakan sumberdaya manusia dan menangani isu sumberdaya manusia di perusahaan.
- ✚ Perusahaan itu sendiri yang bergerak di sektor ekonomi formal dengan jumlah lebih dari 20 orang karyawan.

Sebuah kuota sampel ditentukan menjadi perusahaan besar, menengah dan kecil di 4 provinsi. Untuk kepentingan penelitian ini, ukuran perusahaan ditentukan sebagai berikut:

- Perusahaan berukuran Kecil (K) : 20-99 pekerja
- Perusahaan berukuran Menengah (M) : 100-499 pekerja
- Perusahaan berukuran Besar (B) : 500 pekerja atau lebih

Himpunan sampel kuota:

	KECIL	MENENGAH	BESAR	TOTAL
DKI JAKARTA	100	60	40	200
JAWA TIMUR	100	60	40	200
- Surabaya	50			
- Sidoarjo	25			
- Malang	25			
KEP. RIAU	100	60	40	200
- Tanjung Pinang	20	20	10	50
- Batam	80	40	30	150
PAPUA	100	60	40	200
- Jayapura	50	30	20	100
- Timika	25	15	10	50
- Sorong	25	15	10	50
TOTAL	400	240	160	800

Sebuah kuota minimum $n = 30$ (total seluruh kota) untuk tiap jenis usaha juga ditetapkan untuk memastikan data yang cukup untuk analisis menurut sektor.

MINYAK, GAS, PERTAMBANGAN	30
PERDAGANGAN/GROSIR	30
MANUFAKTUR	30
KONSTRUKSI	30
TRANSPORTASI	30
PELAYANAN	30
TEKNOLOGI INFORMASI DAN TELEKOMUNIKASI	30

Tak ada buku daftar alamat perusahaan yang masih tersedia 100% lengkap dan andal. Dengan sumber terbatas semacam ini, kami memutuskan untuk menggunakan daftar alamat perusahaan dari B2B Indonesia edisi ke-8 2007-2008 (diterbitkan oleh PT Dataindo Inti Swakarsa) sebagai bingkai pengambilan sampel untuk provinsi Jakarta dan Jawa Timur, serta kami meyakini daftar tersebut merupakan sumber tersedia yang paling lengkap dan mutakhir sejauh ini.

Sedangkan untuk Kepulauan Riau dan Papua, kami memutuskan untuk menggunakan pendekatan berbeda karena daftar alamat perusahaan yang dapat diandalkan tidak tersedia di wilayah ini.



- ✧ Pendekatan pengambilan sampel untuk wilayah dengan daftar alamat perusahaan yang tersedia:
 - Dari daftar panjang buku alamat, kami secara acak memilih perusahaan pertama yang akan dihubungi kemudian kami meloncat setiap 20 perusahaan dalam daftar tersebut untuk perusahaan berikutnya untuk dihubungi.
 - Kontak pertama dilakukan melalui telepon untuk memperoleh informasi tentang lini bisnis perusahaan tersebut, jumlah pekerja dan menetapkan janji untuk wawancara dengan orang yang bertanggungjawab atas sumberdaya manusia di dalam perusahaan tersebut.
 - Wawancara kuesioner pokok kemudian dilakukan dengan tatap muka.
- ✧ Pendekatan pengambilan sampel untuk wilayah tanpa ada daftar alamat yang tersedia:
 - Pengambilan sampel ditentukan secara langsung di lapangan.
 - Pertama, penyelia lapangan mengidentifikasi beberapa wilayah komersial/industrial/bisnis di dalam kota tersebut. Lantas di dalam wilayah terpilih, pewawancara mengikuti prosedur berjalan acak serta mengidentifikasi operasional perusahaan. Perusahaan yang didekati kemudian mengemukakan ukurannya dalam hal jumlah karyawan, serta lini bisnis. Selanjutnya, responden yang cocok diidentifikasi untuk membuat janji untuk wawancara tatap muka.
- ✧ Kerja lapangan penelitian ini diselenggarakan selama 1 Februari – 4 Maret 2008 di kota-kota terpilih.
- ✧ 803 (delapan ratus tiga) responden diwawancarai untuk penelitian ini, yang mencakup 3 (tiga) segmen perusahaan yang berbeda (Kecil, Menengah dan Besar).
- ✧ Ukuran sampel minimum diterapkan untuk segmen terpilih untuk memungkinkan sub-analisis.

Kecil (20-99 pekerja atau kurang)	400	105	98	95	102
Menengah (100-499 pekerja)	242	90	82	42	28
Besar (500 pekerja atau lebih)	161	77	71	8	5
TOTAL	803	272	251	145	135

Jenis Industri	Total 4 provinsi	DKI Jakarta	Jawa Timur	Kepulauan Riau	Papua (Papua Barat & Papua)
Migas & tambang	43	16	11	11	5
Dagang/grosir	153	47	39	27	40
Pabrik	162	43	89	28	2
Konstruksi	98	46	17	18	17
Transportasi	73	29	27	8	9
Pelayanan	121	39	11	37	34
TI & Telekomunikasi	30	20	3	3	4
Lainnya (bank, konsultan, dll. netto)	123	32	54	13	24
TOTAL	803	272	251	145	135



- ⌘ Rincian komposisi sampel yang diperoleh seperti di bawah ini:
- ⌘ Untuk mencerminkan keterwakilan dunia usaha di empat provinsi, data kemudian diberi bobot berdasarkan jumlah perusahaan kecil, menengah dan besar pada tiap provinsi.
- ⌘ Data untuk pembobotan diestimasi dari data BPS yang dipublikasi, "Indikator Kunci Indonesia 2007".

Matriks pembobotan yang diterapkan:

Provinsi	Ukuran perusahaan	# dari perusahaan (a)	Sampel aktual (b)	BOBOT (a/b)	Cek
DKI JAKARTA	BESAR	1.785	77	23,1818	1.785
	MENENGAH	7.140	90	79,3333	7.140
	KECIL	19.762	105	188,2095	19.762
	TOTAL	28.687	272		28.687
KEPULAUAN RIAU	BESAR	124	8	15,4500	124
	MENENGAH	494	42	11,7714	494
	KECIL	1.760	95	18,5263	1.760
	TOTAL	2.378	145		2.378
JAWA TIMUR	BESAR	1.200	71	16,8958	1.200
	MENENGAH	4.798	82	58,5171	4.798
	KECIL	23.722	98	242,0612	23.722
	TOTAL	29.720	251		29.720
PAPUA	BESAR	82	5	16,4000	82
	MENENGAH	328	28	11,7143	328
	KECIL	1.366	102	13,3922	1.366
	TOTAL	1.776	135		1.776



KESIMPULAN & SARAN

- ✚ Terdapat hampir 200.000 perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 20 karyawan di sektor formal, di seluruh Indonesia.
 - 1/3 berlokasi di 4 provinsi yang disurvei.
 - Sejumlah besar perusahaan di 4 daerah tersurvei berlokasi di **Jakarta** dan **Jawa Timur**.
- ✚ Berdasarkan estimasi, total pekerja di sektor formal dengan jumlah karyawan lebih dari 20 orang secara kasar berkisar 20 juta. Hampir 70% pekerja/karyawan terpusat pada sejumlah kecil 20% jumlah perusahaan yang merupakan perusahaan ukuran besar dan menengah.
- ✚ Pengaruh kasus AIDS di wilayah tersurvei lebih tinggi daripada angka nasional, kecuali di Jawa Timur. Meski demikian, kasus kematian karena AIDS di Jawa Timur merupakan salah satu yang tertinggi di Indonesia.
- ✚ Kasus baru HIV dan AIDS naik secara substansial sejak 2003 dan terus-menerus meningkat.
 - Pada April 1987 – Desember 2006, terdapat 1.871 orang yang meninggal karena AIDS. **Jakarta, Jawa Timur dan Papua berada di urutan atas daftar kematian karena AIDS** hingga Desember 2006.
 - KPA memperkirakan pada 2010, sekitar 400.000 orang yang hidup dengan HIV dan 100.000 akan meninggal karena AIDS (KPA – UNGASS laporan negara/country report 2007).

- ✚ Perusahaan yang disurvei hampir seluruhnya dimiliki oleh perusahaan dalam negeri swasta.
- ✚ Sebagian besar perusahaan mempekerjakan tenaga musiman.
- ✚ Sebagian besar kantor lokal memiliki pengaruh dalam penerapan kebijakan sumberdaya manusia.
- ✚ Banyak perusahaan masih belum memiliki divisi K3, terutama perusahaan kecil dan perusahaan di Jakarta.
- ✚ Secara umum, keanggotaan serikat pekerja masih rendah. Hanya 8% perusahaan memiliki keanggotaan serikat pekerja. Persentase keanggotaan serikat pekerja lebih tinggi di antara perusahaan di Papua dan Kepulauan Riau, dan di antara perusahaan yang lebih besar.

- ✚ Hampir semua perusahaan memahami betapa seriusnya masalah HIV DAN AIDS di Indonesia. Namun, hampir setengah jumlah perusahaan tidak melihatnya sebagai ancaman bagi kinerja perusahaan mereka.
 - Sektor transportasi menunjukkan perhatian tertinggi terhadap ancaman HIV dan AIDS bagi kinerja perusahaan; sedangkan sektor konstruksi sebaliknya tidak memandangnya seserius sektor lain.

- ⌘ Hampir semua perusahaan yang sadar akan dampak tersebut memandang HIV DAN AIDS mempengaruhi produktivitas dan tingkat kehadiran (absensi), biaya rekrutmen dan pelatihan serta ongkos kesehatan. Meski demikian, dampak yang disadari ini agaknya lebih banyak mempengaruhi produktivitas dan tingkat kehadiran kerja.
- ⌘ Paparan HIV dan AIDS yang disadari tinggi untuk seluruh kondisi pekerjaan yang berisiko tinggi, misalnya, menjalankan usaha transportasi jarak jauh, mempekerjakan sejumlah besar pekerja yang hidup tanpa keluarga mereka atau jauh dari rumah serta memiliki pekerja yang relatif diupah layak di daerah yang tinggi tingkat penganggurannya dan/atau miskin.
 - Hampir semua perusahaan dengan pekerjaan yang memiliki kelompok terpapar risiko tinggi juga memandang risiko karyawan mereka terpapar HIV dan AIDS. Perluasan risiko ini khususnya lebih tinggi bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja yang jauh dari rumah tanpa keluarga mereka.
- ⌘ Masih terdapat sejumlah perusahaan (sekitar 3-4 dari 10) dengan pekerjaan kelompok risiko yang lebih tinggi tidak memandang dampak wabah ini terhadap kinerja perusahaan.
- ⌘ Hanya sedikit perusahaan yang tahu tentang kebijakan HIV DAN AIDS. Pada praktiknya, hampir semua tidak memiliki publikasi kebijakan ini.
 - Pada umumnya, kondisi di Papua secara signifikan lebih baik daripada wilayah lainnya dalam hal kesadaran dan akses kepada publikasi kebijakan.
- ⌘ Sumber utama terkini dari kesadaran tersebut dari media. Lembaga (pemerintah, LSM serta KPA) masih memiliki peran kecil dalam menciptakan kesadaran.

Hal ini merupakan kebalikan dari apa yang diharapkan:

 - Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (dinas tenaga kerja) serta Departemen Kesehatan tampak sebagai pihak yang paling bertanggungjawab untuk menciptakan kesadaran tentang dampak HIV dan AIDS di dunia kerja.
 - Hampir sama, kedua departemen terlihat yang paling bertanggungjawab untuk menyediakan panduan bagi penerapan kebijakan HIV dan AIDS di dunia kerja.
- ⌘ Dalam praktiknya, **sangat sedikit** perusahaan (kurang dari 10%) **yang telah menerapkan** program HIV dan AIDS.
 - Secara signifikan lebih banyak perusahaan besar menerapkan program ini daripada perusahaan kecil dan menengah.
 - Di Papua, jumlah implementasi juga secara signifikan lebih tinggi daripada wilayah lain. Banyak perusahaan kecil dan menengah di Papua merupakan pemasok atau agen pelayanan bagi perusahaan besar (misalnya Freeport) serta diminta untuk mengikuti program HIV dan AIDS perusahaan besar (misalnya pelatihan).
 - Perusahaan sektor migas dan pertambangan, serta sektor manufaktur, transportasi dan jasa pelayanan menunjukkan kecenderungan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi dalam menerapkan program terkait HIV dan AIDS.

Di antara perusahaan yang menyelenggarakan program terkait HIV dan AIDS:

- ⌘ Kebanyakan (sekitar 70%) mengaku **hanya memerlukan 6 bulan atau kurang** untuk memiliki program bagi pegawai mereka mengetahui kebijakan HIV dan AIDS.
- ⌘ Alasan kepatuhan pada pokoknya dikendalikan oleh motivasi internal (85%) (antara lain perhatian tentang perorangan di dalam perusahaan kepada para pekerja serta visibilitas penyakit ini).



Untuk perluasan yang lebih kecil, faktor eksternal masih terhitung penting, terutama peraturan pemerintah.

- ✚ Program yang diselenggarakan secara khusus tentang **pencegahan dan pendidikan** (100% mengaku), yang hampir seluruhnya penyediaan informasi di tempat kerja, serta pendidikan/pelatihan.
 - Menyediakan akses bagi kepedulian HIV/dukungan/penanganan pada umumnya masih kurang.
 - Hanya sejumlah kecil perusahaan yang terikat dengan sektor publik/komunitas lokal atau melakukan pemantauan/evaluasi/pelaporan program tersebut atau memiliki kerja sama dengan asosiasi pengusaha/pemasok tentang isu ini.
- ✚ **Hanya setengah** dari yang menyelenggarakan program ini mengaku **melakukannya secara rutin**.
- ✚ **Dan mereka berpikir apa yang telah mereka lakukan sudah memadai!**

Di antara mereka yang menyelenggarakan program terkait HIV dan AIDS:

- ✚ Kebanyakan (87%) tidak memiliki kebijakan tertulis tentang HIV dan AIDS.
 - Perusahaan besar, sebagaimana yang diduga, memiliki angka yang lebih tinggi tentang kepemilikan kebijakan tertulis.
 - ✚ Di antara sedikit perusahaan yang memiliki kebijakan tertulis:
 - Banyak perusahaan yang telah menyatukan program ini ke dalam peraturan perusahaan. Hanya sedikit yang telah menyatukannya ke dalam perjanjian kerja bersama.
 - Isi materi kebijakan ini hampir seluruhnya tentang penyediaan pendidikan HIV dan AIDS bagi seluruh pekerja dan komitmen untuk menerapkan program terkait HIV dan AIDS di tempat kerja.
 - ✚ Hanya sangat sedikit yang memiliki anggaran untuk penerapan program terkait HIV dan AIDS.
 - ✚ Tak ada dukungan memadai di dalam perusahaan untuk melakukan implementasi berkelanjutan program terkait HIV dan AIDS!
-
- ✚ Meskipun seluruh aspek memiliki kecenderungan tinggi untuk menggencarkan kepatuhan perusahaan dalam menerapkan program terkait HIV dan AIDS, penyediaan pendampingan teknis bagi program pencegahan dan pendidikan secara relatif memiliki kecenderungan yang lebih tinggi daripada memperbaiki kebijakan HIV dan AIDS serta menyediakan lingkungan yang mendukung.
 - ✚ Pada tingkat yang spontan, motivator yang ditunjuk untuk menggencarkan kepatuhan ini pada pokoknya memiliki informasi yang memadai melalui pelatihan langsung.

Diskriminasi di tempat kerja bagi pekerja yang positif HIV masih terjadi.

- ✚ Meskipun mayoritas (70%) mengklaim bahwa kondisi bebas HIV dan AIDS bukanlah persyaratan dalam rekrutmen, dalam praktiknya mereka masih menolak pegawai baru jika mereka ditemukan positif HIV DAN AIDS. Hal ini terjadi lintas provinsi dan sektor.

- ⌘ Perusahaan yang memiliki syarat bebas HIV dan AIDS dalam rekrutmen memiliki daftar tes medis/kesehatan untuk memeriksa calon pekerja apakah mereka positif HIV dan AIDS.
- ⌘ Jika melanjutkan menerima pekerja yang positif HIV, menyediakan akomodasi yang masuk akal serta memastikan akses bagi jaminan kesehatan dan keuntungan perusahaan merupakan apa yang pada pokoknya hendak dilakukan perusahaan. Menyediakan perawatan dan penanganan, jaminan privasi dan kerahasiaan, sebagaimana lingkungan yang terbuka serta mendukung merupakan prioritas nomor dua.
- ⌘ Kondisi kesehatan pekerja dan keterampilan khusus mereka merupakan hal utama yang diperhatikan oleh perusahaan ketika mempekerjakan karyawan yang positif HIV.
- ⌘ Kebanyakan (sekitar 60%) akan tetap memiliki kondisi bebas HIV dan AIDS sebagai persyaratan bagi promosi karier dan rotasi. Lebih sedikit klaim yang menyatakan bahwa hal ini sebagai penyebab pemutusan kerja, namun angka tersebut masih tinggi (sekitar 50%). Pola yang sama terjadi lintas provinsi dan sektor, dengan hanya sedikit perbedaan relatif.
 - Lebih sedikit perusahaan dalam sektor Jasa Pelayanan dan Teknologi Informasi & Telekomunikasi memiliki kondisi bebas HIV DAN AIDS sebagai persyaratan bagi promosi karier dan rotasi kerja, daripada sektor lainnya.
 - Lebih sedikit perusahaan di Riau dan Papua memiliki kondisi HIV dan AIDS untuk menyebabkan pemutusan kerja.
 - Secara relatif lebih banyak perusahaan di sektor manufaktur, migas dan pertambangan, serta jasa pelayanan memiliki kondisi HIV dan AIDS yang menyebabkan pemutusan kerja; sementara sektor konstruksi memperlihatkan pola sebaliknya.
- ⌘ Hanya **sedikit perusahaan (sekitar 30%) yang menyediakan tes kesehatan reguler** bagi karyawan. Di antara jumlah kecil itu, hanya 1/3 yang melibatkan tes HIV dan AIDS. Pola yang sama terjadi lintas provinsi dan sektor dengan perbedaan yang relatif kecil:
 - Perusahaan besar dan menengah cenderung memiliki tes kesehatan reguler bagi karyawan mereka daripada perusahaan kecil. Juga perusahaan di Papua.
 - Di Riau, jumlah perusahaan yang memiliki tes HIV dan AIDS dalam tes kesehatan reguler mereka lebih tinggi daripada wilayah lainnya.
 - Perusahaan migas dan pertambangan cenderung memiliki tes kesehatan reguler bagi karyawan daripada sektor lainnya. Sektor perdagangan, manufaktur, konstruksi, transportasi adalah sebaliknya.
 - Sekitar 40% perusahaan dalam sektor Migas dan Pertambangan, Konstruksi serta Transportasi memiliki tes HIV dalam cek kesehatan reguler mereka. Sektor lain sebaliknya.
- ⌘ Perusahaan masih mendiskriminasi karyawan yang positif HIV, jika mengetahuinya lewat serangkaian tes medis/kesehatan. Meski demikian, terdapat sangat sedikit perusahaan yang menyediakan cek medis reguler bagi pegawainya, terutama perusahaan kecil.

Jelas tercatat bahwa sebuah tempat kerja memainkan peran penting untuk mengurangi penyebaran HIV dan AIDS serta mengelola dampaknya. Kemudian komitmen dan tanggung jawab semua pihak diperlukan untuk memperkuat respon terhadap wabah HIV dan AIDS demi masa depan yang lebih baik.

Keterlibatan lembaga seperti pemerintah jelas-jelas diperlukan untuk menekan perusahaan di Indonesia untuk lebih menggencarkan rencana serta aksi mereka terhadap program HIV dan AIDS yang telah diterapkan.



Untuk langkah lanjut, beberapa aksi perlu dilakukan.

1. Lakukan kampanye untuk membangun kesadaran tentang:
 - Dampak HIV dan AIDS di tempat kerja bagi perusahaan untuk menggugah kepatuhan kebijakan.
 - Eksistensi kebijakan HIV dan AIDS di tempat kerja
 2. Memastikan distribusi luas publikasi kebijakan HIV dan AIDS
 3. Menyelenggarakan pelatihan langsung untuk menyediakan informasi yang cukup dan pendampingan teknis untuk pencegahan dan program edukatif tentang HIV dan AIDS.
-
- ⌘ Memprioritaskan upaya pada perusahaan besar dan menengah di wilayah Jakarta.
 - ⌘ Melibatkan badan pemerintah (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Departemen Kesehatan) seperti halnya LSM (KPA).
 - ⌘ Pendekatan tak hanya pada kantor pusat, namun juga kantor lokal.
 - ⌘ Bisa juga menggunakan pengaruh serikat pekerja.

RINCIAN TEMUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang besar. Terdapat hampir 200.000 perusahaan (dengan lebih dari 20 pekerja) yang beroperasi di sektor formal di seluruh Indonesia. Kira-kira 1/3 di antaranya merupakan perusahaan yang beroperasi di Jakarta serta Jawa Timur (lihat Gambar 1 di bawah ini).

Gambar 1. Jumlah Perusahaan yang Berdiri

Jenis Perusahaan	DKI Jakarta	Jawa Timur	Kepulauan Riau	Papua (Papua Barat & Papua)	Total Indonesia
Besar (500+)	1.785	1.200	124	82	8.808
Menengah (100-499)	7.140	4.798	494	328	5.230
Kecil (20-99)	19.762	23.722	1.760	1.366	152.789
Total	28.687	29.720	2.378	1.776	196.827

Catatan:

1. Estimasi perusahaan yang berdiri dengan lebih dari 20 orang pekerja
2. Estimasi dari data BPS, Indikator Kunci Indonesia 2007 (dengan pertimbangan pakar untuk uraian yang lebih baik)

Selain itu, terdapat secara kasar 20 juta pekerja di Indonesia. Sementara itu perusahaan menengah – besar hanya terhitung sekitar 22% dari total jumlah perusahaan di Indonesia, mereka sebenarnya menyerap sekitar 70% total pekerja. Gambar 2 di bawah ini menunjukkan komposisi karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan.

Gambar 2. Jumlah Pekerja yang Bekerja di Perusahaan (Lebih dari 20 Karyawan)

Jenis Perusahaan	DKI Jakarta	Jawa Timur	Kepulauan Riau	Papua (Papua Barat & Papua)	Total Indonesia
Besar (500+)	2.687.514	1.250.079	114.161	73.538	11.389.284
Menengah (100-499)	1.480.622	955.170	89.402	65.669	7.152.828
Kecil (20-99)	781.587	980.430	71.544	54.517	6.189.482
Total	4.949.723	3.185.679	275.107	193.724	24.731.594

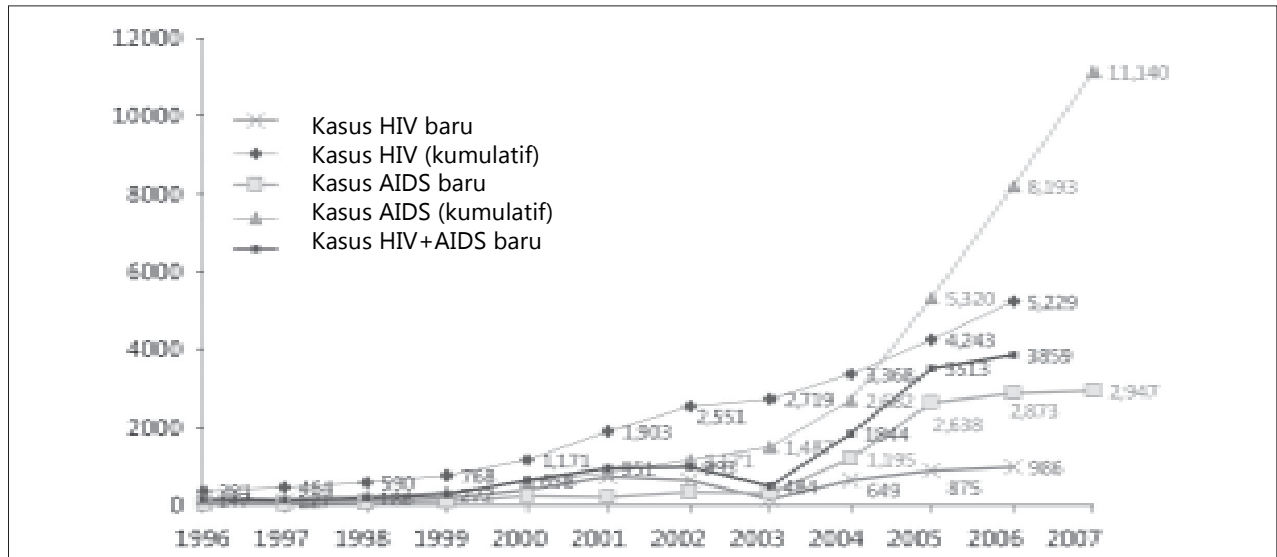
Catatan:

1. Estimasi perusahaan yang berdiri dengan lebih dari 20 orang pekerja
2. Estimasi dari data BPS, Indikator Kunci Indonesia 2007 dan data survei



Berdasarkan angka di atas, Indonesia tampak sebagai tempat potensial untuk wabah HIV dan AIDS yang luas. Gambar di bawah ini (lihat Gambar 3) juga menunjukkan bahwa kasus HIV di Indonesia telah meningkat lebih dari 13 kali lipat dalam kurun 10 tahun, dan bahkan untuk kasus AIDS meningkat 56 kali lipat. Kasus tersebut nampaknya secara signifikan meningkat sejak 2003 dan akan terus membesar.

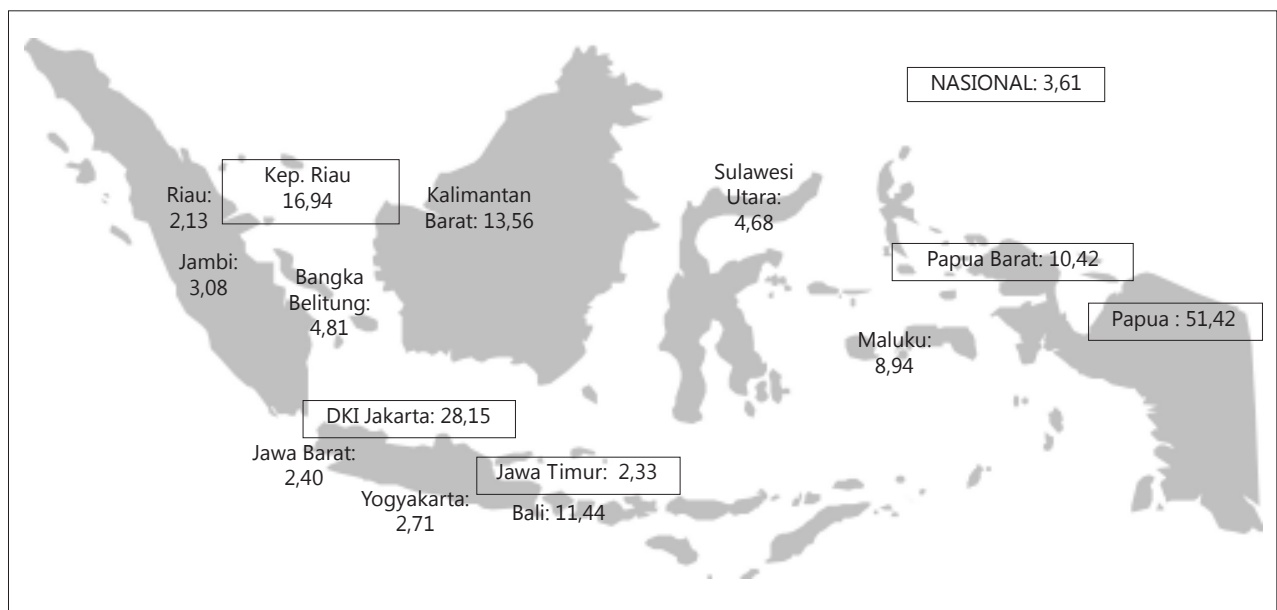
Gambar 3. Tren HIV dan AIDS (Angka Nasional)



Sumber: Kasus HIV DAN AIDS di Indonesia, terlapor sepanjang Desember 2006, Direktorat CDC&EH Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh (*prevalence*) kasus AIDS di wilayah terpilih lebih tinggi daripada angka nasional; kecuali wilayah Jawa Timur sebagaimana terlihat dalam gambar di bawah ini (lihat Gambar 4). Kontrasnya, kasus kematian di Jawa Timur merupakan yang tertinggi di Indonesia (lihat Gambar 5 untuk rincian).

Gambar 4. Tingkat Pengaruh Kasus AIDS Tiap 100,000 Penduduk



Sumber: Kasus HIV DAN AIDS di Indonesia, terlapor sepanjang Desember 2006, Direktorat CDC&EH Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Gambar 5. Kasus Kematian AIDS

Jumlah hingga Des 2006	Nasional	Jakarta	Jawa Timur	Kepulauan Riau	Papua (Papua Barat & Papua)
Jml kasus AIDS	8.193	2.565	863	203	1.005
Jml kematian karena AIDS	1.871	420	258	91	221
Jumlah penduduk (BPS)	222.192.000	8.963.000	36.592.000	1.338.000	2.662.000

Sumber: Kasus HIV DAN AIDS di Indonesia, terlapor sepanjang Desember 2006, Direktorat CDC&EH Departemen Kesehatan Republik Indonesia

Juga tercatat selama April 1987 hingga Desember 2006, sebanyak 1,871 penduduk meninggal karena AIDS. Jakarta, Jawa Timur, Papua merupakan wilayah dengan rekor tertinggi kasus kematian AIDS. KPA sendiri telah meramalkan pada 2010 sekitar 400.000 orang akan hidup dengan HIV sedangkan 100.000 orang akan meninggal karena AIDS (Berdasarkan KPA – UNGASS Laporan Negara 2007).

Hasil mencengangkan yang disebabkan oleh wabah HIV dan AIDS menekan kita untuk memahami betapa seriusnya situasi saat ini. Respon terhadap krisis ini, kemudian program pendidikan tentang HIV dan AIDS itu sendiri di Indonesia sangat mendesak untuk dituntaskan, untuk membatasi dampak wabah ini yang menghancurkan.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, penelitian ini melibatkan 803 perusahaan di empat wilayah berbeda di Indonesia. Sebagian besar perusahaan (sekitar 86%) yang disurvei secara swasta dimiliki oleh perusahaan domestik. Juga terdapat jumlah signifikan perusahaan milik negara di Papua jika dibandingkan dengan wilayah lainnya.

Pada umumnya, sektor perdagangan, diikuti oleh manufaktur dan konstruksi merupakan sektor dominan. Namun di Papua dan Kepulauan Riau, sektor pelayanan juga terhitung besar. Lihat Gambar 6 di bawah ini untuk lebih rinci.

Gambar 6. Sektor Industri dan Struktur Kepemilikan

SEKTOR INDUSTRI	Total 4 provinsi (%)	DKI Jakarta (%)	Jawa Timur (%)	Kep. Riau (%)	Papua (IrjaBar & Papua) (%)	Kecil (%)	Menengah (%)	Besar (%)
Perdagangan/Grosir	21	20	22	18	30	24	15	9
Manufaktur	16	8	24	19	2	13	20	45
Konstruksi	15	19	11	13	12	16	11	9
Pelayanan	12	17	6	24	25	12	14	4
Transportasi	11	11	11	6	7	11	12	7
Teknologi Informasi dan Telekomunikasi	5	9	1	2	3	5	2	5
Migas dan Pertambangan	5	5	4	7	3	3	8	6
Sektor Lainnya (Nett)	16	12	21	9	18	16	18	16
Struktur Kepemilikan:	Total 4 provinces (%)	DKI Jakarta (%)	East Java (%)	Riau Island (%)	Papua (IrjaBar & Papua) (%)	Small (%)	Medium (%)	Large (%)
Domestik –milik swasta	86	84	89	77	81	89	81	66
Domestik –milik pemerintah	6	5	6	7	16	4	9	15
Patungan Domestik dan Asing	5	8	3	3	4	5	6	9
Asing	3	3	2	13		2	5	10

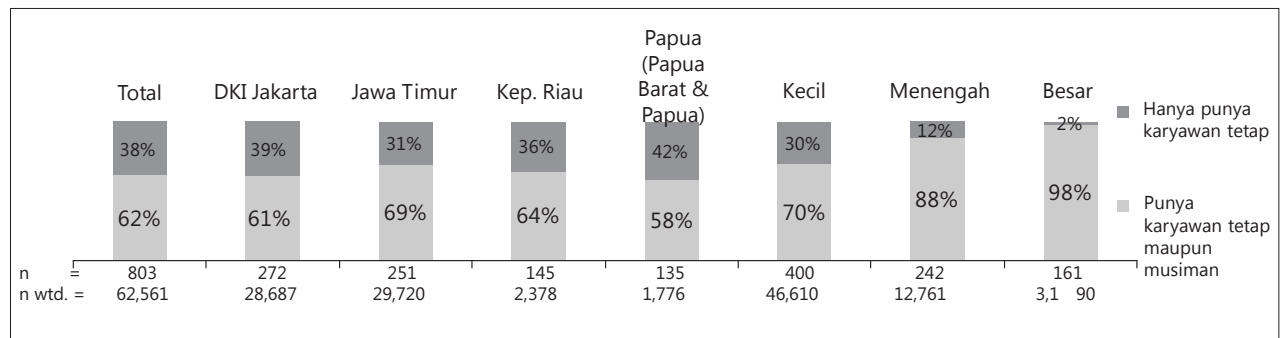
SI&S2. Sumber: semua responden



Pada umumnya, proporsi karyawan musiman lebih tinggi ketimbang pegawai tetap. Sekitar 62% perusahaan memiliki kedua jenis pegawai baik musiman maupun tetap, dan hanya sisanya sebesar 38% mempekerjakan seluruh karyawan tetap. Perusahaan yang berukuran lebih besar memiliki kecenderungan untuk mempekerjakan keduanya, jumlah pekerja musiman maupun tetap lebih banyak dari perusahaan yang lebih kecil.

Gambar 7a dan 7b di bawah ini menunjukkan status ketenagakerjaan perusahaan dan rincian para pekerja (Berdasarkan sebaran Usia, Gender, Status Perkawinan serta Status Kerja).

Gambar 7a. Rincian Lapangan Kerja



Q51, 51a, 51b. Sumber: semua responden

Gambar 7b. Rincian Karyawan

n = n wtd. =	TOTAL 4 Provinsi	PROVINSI								UKURAN PERUSAHAAN							
		DKI Jakarta		Jawa Timur		Kep. Riau		Papua (Iriabab & Papua)		Kecil		Menengah		Besar			
		272 28687	251 29720	145 2378	135 1776	400 46610	242 12761	161 3190									
		Tetap %	Musiman %	Tetap %	Musiman %	Tetap %	Musiman %	Tetap %	Musiman %	Tetap %	Musiman %	Tetap %	Musiman %	Tetap %	Musiman %	Tetap %	Musiman %
SEBARAN USIA:																	
40 thn/krg > 40 +	90	58	90	58	90	57	97	69	98	61	90	54	91	67	92	87	
40 thn/krg = 40+	6	2	7	2	5	2	1			1	7	2	3	2	5		
40 thn/krg < 40+	3	2	2	2	4	3	1	1	2	2	3	2	5	1	4	1	
SEBARAN GENDER:																	
Pria > Wanita	72	46	76	48	69	45	74	52	64	40	71	43	77	53	67	61	
Pria = Wanita	10	5	9	6	10	5	8	4	14	6	11	5	6	6	9	9	
Pria < Wanita	17	11	14	9	20	12	18	13	23	18	17	10	16	12	24	18	
SEBARAN STATUS PERKAWINAN:																	
Lajang/janda/duda > Menikah	16	28	20	34	10	21	29	39	35	31	16	24	15	36	14	56	
Lajang/janda/duda = Menikah	10	8	15	7	6	8	13	10	5	7	11	7	7	9	12	10	
Lajang/janda/duda < Menikah	73	26	64	21	85	32	57	21	60	26	72	27	77	25	74	22	
SEBARAN STATUS TEMPAT TINGGAL:																	
Tinggal sendiri > Tinggal dengan keluarga	9	16	12	18	5	12	24	32	28	24	9	12	11	22	15	35	
Tinggal sendiri = Tinggal dengan keluarga	5	4	5	3	4	5	10	5	11	5	5	4	4	6	8	7	
Tinggal sendiri < Tinggal dengan keluarga	85	42	82	41	92	45	65	33	61	35	86	42	84	42	78	46	

Q52a/b, 53a/b, 54a/b, 55a/b. Sumber: semua responden

Dilihat dari indikator Risiko Lapangan Kerja terhadap HIV dan AIDS, sekitar 45% perusahaan mempekerjakan sejumlah besar pekerja yang jauh dari keluarga atau rumah mereka. Jumlah ini malah lebih tinggi bagi perusahaan menengah-besar dengan angka 53% dan 57% berturut-turut. Hampir 37% perusahaan juga memiliki pekerja yang secara relatif diupah layak dalam wilayah yang tinggi tingkat pengangguran dan/atau kemiskinannya (lihat Gambar 8 untuk lebih rinci).

Semua hal ini mengindikasikan tingginya risiko HIV dan AIDS di antara pekerja, terutama pada perusahaan menengah-besar.

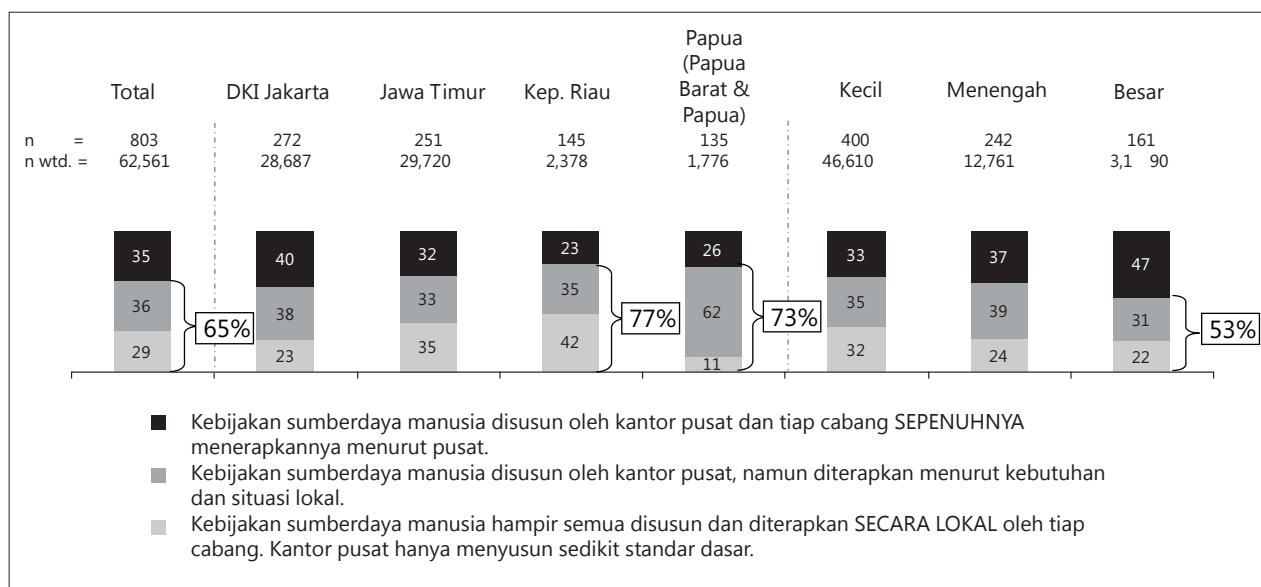
Gambar 8. Risiko Kelompok Lapangan Kerja HIV dan AIDS

SIFAT DASAR OPERASI PERUSAHAAN	Total 4 provinsi	PROVINSI				UKURAN PERUSAHAAN		
		DKI Jakarta	Jawa Timur	Kep. Riau	Papua (IrijaBar & Papua)	Kecil	Menengah	Kecil
n = 803	803	272	251	145	135	400	242	161
n wtd. = 62,561	62,561	28,687	29,720	2,378	1,776	46,610	12,761	3,190
	%	%	%	%	%	%	%	%
Memiliki pekerja yang diupah layak di wilayah yang tinggi tingkat pengangguran dan/atau kemiskinannya	37	33	41	10	69	37	36	40
Mempekerjakan sejumlah besar pekerja yang tinggal tanpa keluarga mereka atau jauh dari rumah mereka	45	49	41	52	48	42	53	57
Memiliki pekerja yang cenderung kembali ke tempat asal mereka sesekali tiap penugasan selesai (sambil menunggu pekerjaan baru)	30	32	27	28	25	28	34	38
Memiliki pekerja yang direlokasi secara permanen	20	21	19	16	17	16	31	30
Mengoperasikan transportasi jarak jauh, sebagai usaha utama atau sebagai bagian dari operasinya	28	26	31	15	24	27	31	27

Q6b. Sumber: semua responden

Berbicara soal implementasi kebijakan sumberdaya manusia, diketahui bahwa kedua tingkat kantor, baik lokal maupun kantor pusat, memiliki pengaruh dalam menerapkan kebijakan HIV dan AIDS.

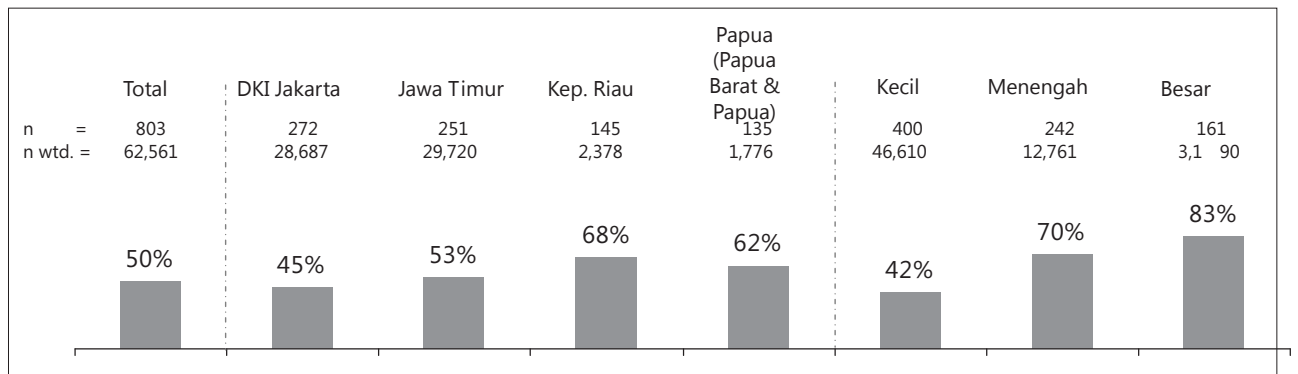
Perusahaan di Kepulauan Riau tampak lebih banyak mendayagunakan kantor daerah dengan 42% perusahaan menyusun dan menerapkan kebijakan sumberdaya manusia secara lokal. Sebaliknya, di Papua, tanggung jawab kebijakan sumberdaya manusia lebih banyak di kantor pusat daripada kantor daerah dengan hanya 11% perusahaan yang menyusun kebijakannya pada tingkat kantor daerah. Hanya pada implementasi, kantor daerah memiliki pengaruh yang lebih besar.

Gambar 9. Penyusunan dan Penerapan Kebijakan Sumberdaya Manusia




Selanjutnya, sekitar 50% perusahaan tidak memiliki divisi K3. Menariknya, Jakarta memiliki catatan tertinggi bagi ketidaktersediaan divisi K3 dengan hanya 45% perusahaan di Jakarta mengaku memilikinya. Hal yang sama terjadi pada perusahaan berukuran kecil.

Gambar 10. Ketersediaan Divisi K3

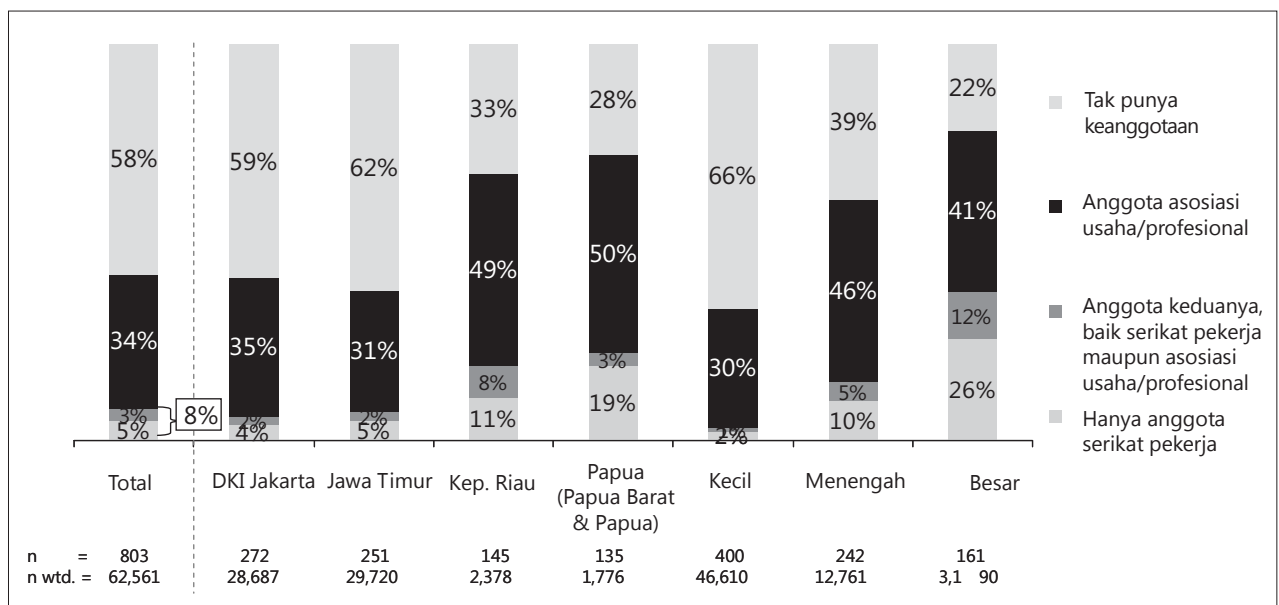


Q48. Sumber: semua responden

Di antara kesemuanya, keanggotaan serikat pekerja merupakan sesuatu yang belum populer di Indonesia. Hanya 8% perusahaan menyebutkan bahwa mereka menjadi anggota serikat pekerja, terutama perusahaan kecil seperti perusahaan di Jakarta dan Jawa Timur. Jumlah keanggotaan serikat pekerja lebih tinggi di antara perusahaan besar dan di antara perusahaan yang beroperasi di Riau atau Papua (Gambar 11).

Sebagian besar dari perusahaan yang ikut serikat pekerja, merupakan anggota SPSI (*Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*).

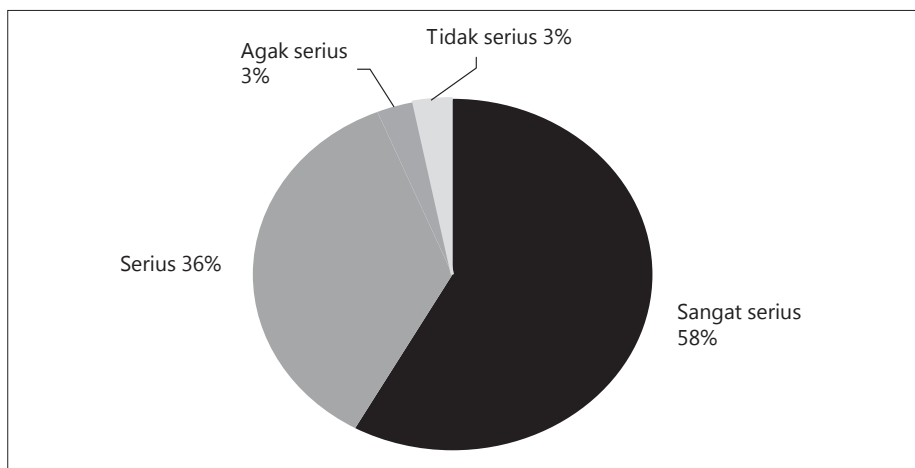
Gambar 11. Keanggotaan Asosiasi dan Serikat Pekerja



Q49. Sumber: semua responden

Dengan melihat Gambar 12, begitu jelas betapa tingginya kesadaran terhadap masalah HIV dan AIDS di Indonesia. Hampir semua (97%) memahami bahwa HIV dan AIDS merupakan masalah serius, dengan lebih dari setengah dari mereka (58%) merasa hal ini pada faktanya merupakan masalah serius yang harus dihadapi. Di antara semua sektor, perusahaan di sektor Konstruksi dan Transportasi tidak memandang masalah HIV dan AIDS seserius dibanding dengan sektor lain.

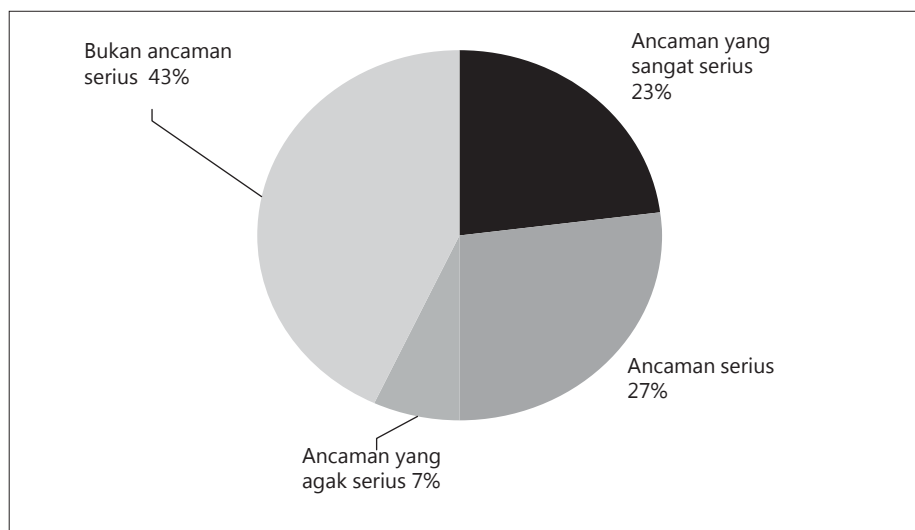
Gambar 12. Pandangan Keseriusan atas Masalah HIV dan AIDS di Indonesia



Q1a&b. Sumber: semua responden (n=803; n terbobot=62,561)

Sementara itu, setengah dari jumlah perusahaan tidak memandang HIV dan AIDS sebagai ancaman bagi kinerja perusahaan mereka (lihat Gambar 13). Sekali lagi, sektor Konstruksi tidak melihat isu tersebut sangat penting. Kebalikannya, sektor Transportasi menunjukkan perhatian yang lebih tinggi (72%) dan menilai HIV dan AIDS dapat mengancam kinerja perusahaan.

Gambar 13. Pandangan terhadap Dampak Masalah HIV dan AIDS bagi Kinerja Perusahaan

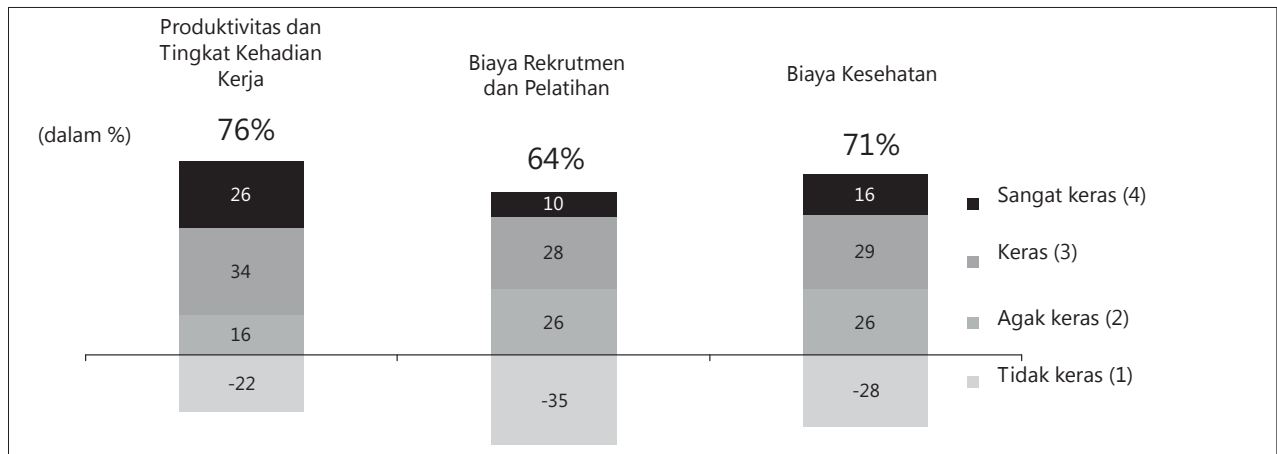


Q2a&b. Sumber: semua responden (n=803; n terbobot=62,561)



Perusahaan yang menganggap HIV dan AIDS merupakan ancaman bagi produktivitas perusahaan, menyatakan bahwa hal ini mempengaruhi ketiga perangkat kerja, yakni **Produktivitas dan Tingkat Kehadiran Kerja**, **Biaya Rekrutmen dan Pelatihan**, serta **Biaya Kesehatan** (Gambar 14). Produktivitas dan Tingkat Kehadiran Kerja dipercaya memiliki dampak hebat tertinggi dari masalah HIV dan AIDS dengan 76%; sementara Biaya Rekrutmen dan Pelatihan merupakan yang terendah dengan 64%. Papua, dengan diikuti Kepulauan Riau merupakan wilayah yang memiliki perhatian yang lebih tinggi terhadap dampak HIV dan AIDS pada kinerja perusahaan, dengan Jawa Timur sebagai wilayah yang paling tidak memberi perhatian.

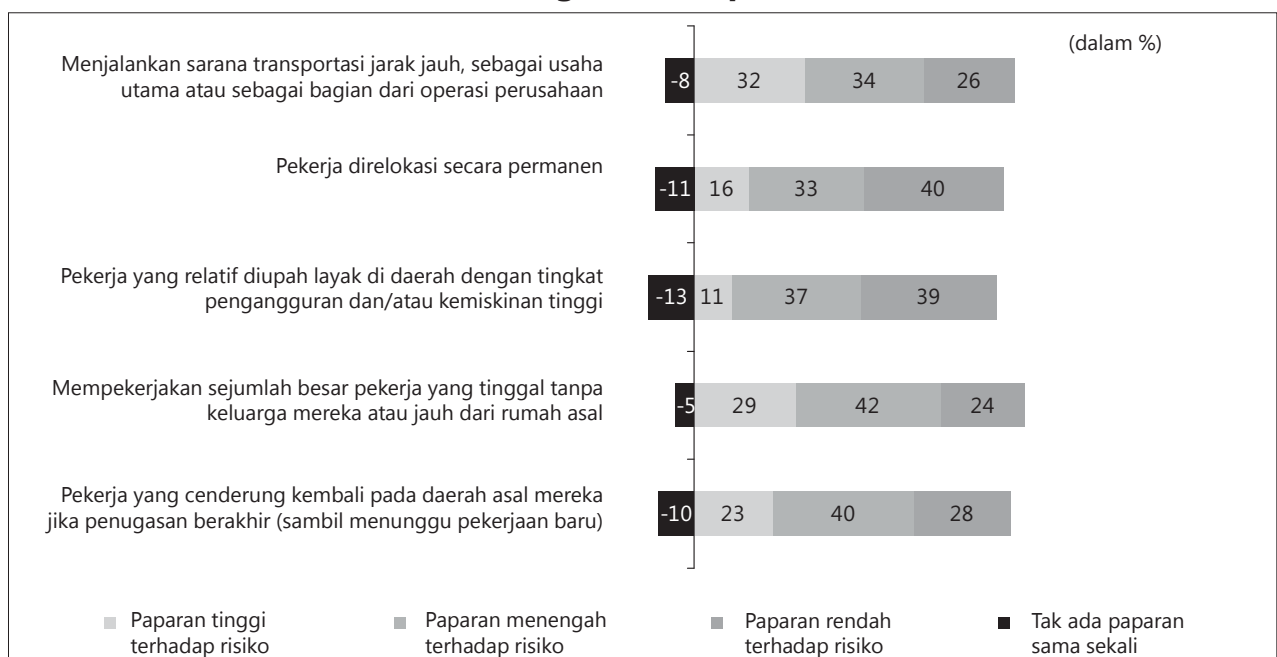
Gambar 14. Parameter Dampak Kinerja



Q3. Sumber: semua perusahaan yang menganggap HIV DAN AIDS sebagai ancaman bagi produktivitas perusahaan (n=414; n terbobot=35,433)

Terlebih lagi, pandangan atas paparan HIV dan AIDS tinggi bagi kondisi lapangan kerja berisiko tinggi (dengan sekitar 90% perusahaan menyebutkan itu). Untuk beberapa perluasan, risiko khususnya lebih tinggi (lebih dari 90% menyebutnya begitu) bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan yang jauh dari rumah tanpa keluarga mereka, mengoperasikan sarana transportasi bisnis dan perusahaan jarak jauh dengan para pekerja yang relatif dibayar layak pada wilayah yang tinggi tingkat pengangguran dan kemiskinannya (Gambar 15).

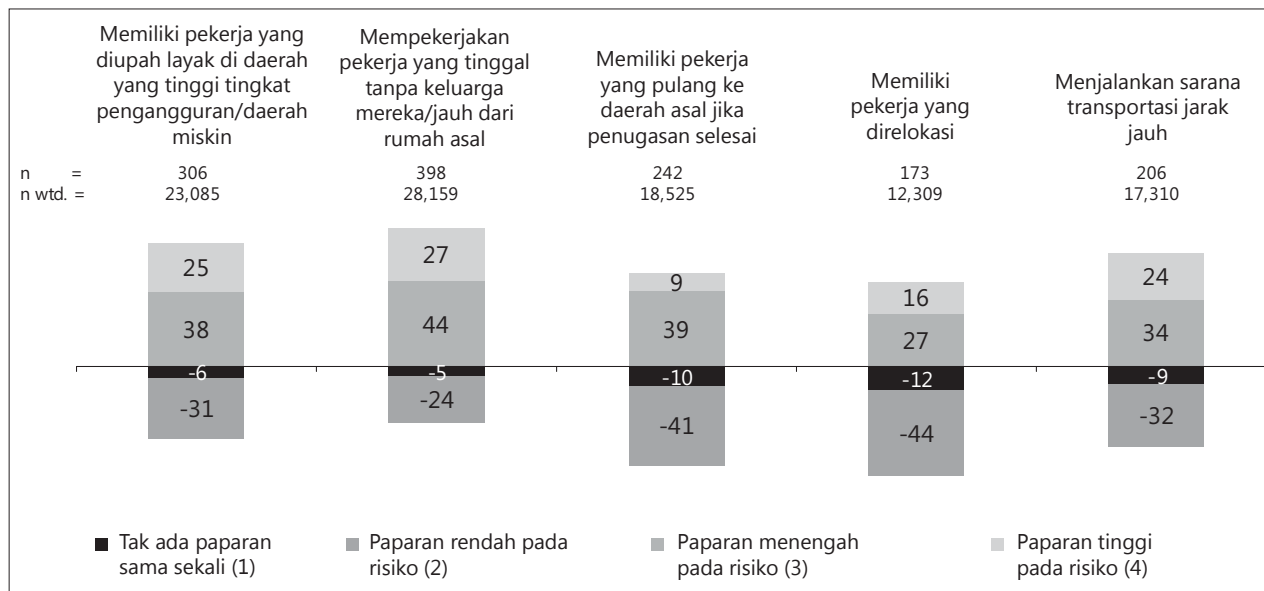
Gambar 15. Pandangan atas Paparan HIV dan AIDS



Q6a. Sumber: semua responden (n=803; n terbobot=62,561)

Hal ini diakui oleh seluruh perusahaan dengan paparan risiko tinggi. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja yang jauh dari rumah asal tanpa keluarga mereka mengakui bahwa perluasan paparan risiko khususnya lebih tinggi bagi karyawan mereka (Gambar 16. Pola ini sebenarnya sama di antara perusahaan yang tidak memiliki lapangan kerja dalam kondisi risiko semacam ini).

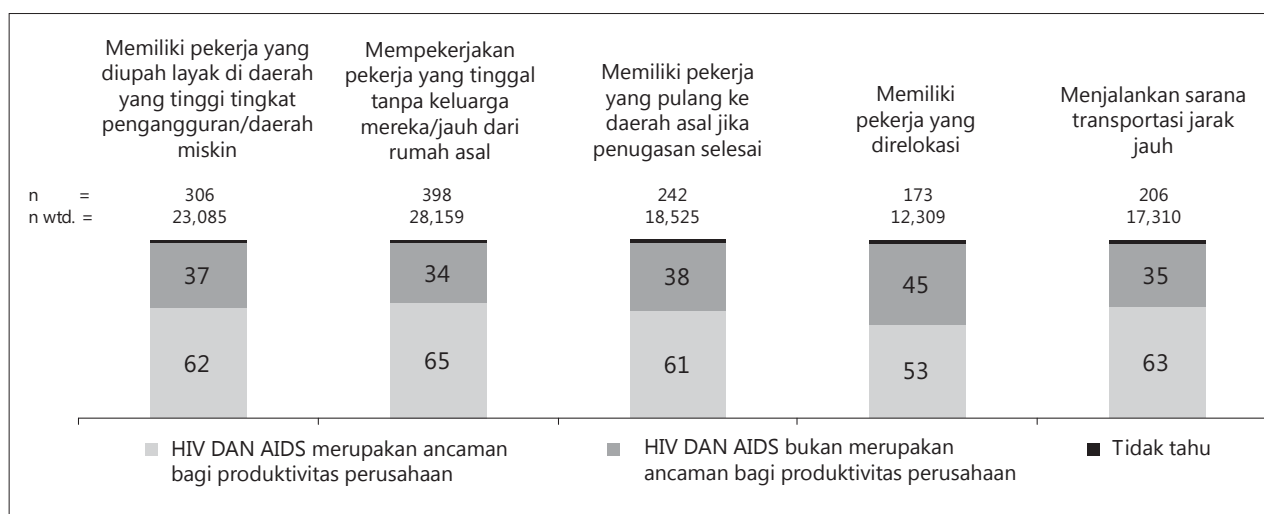
Gambar 16. Pandangan atas Paparan HIV dan AIDS



Q6a&b. Sumber: perusahaan dengan kondisi masing-masing

Masih, terdapat sejumlah perusahaan (sekitar 3-4 dari 10 perusahaan) yang termasuk dalam kelompok risiko lebih tinggi tidak mengindahkan dampak HIV terhadap kinerja perusahaannya (Gambar 17).

Gambar 17. Pandangan atas Dampak HIV dan AIDS bagi Kelompok Kondisi Lapangan Kerja yang Berbeda



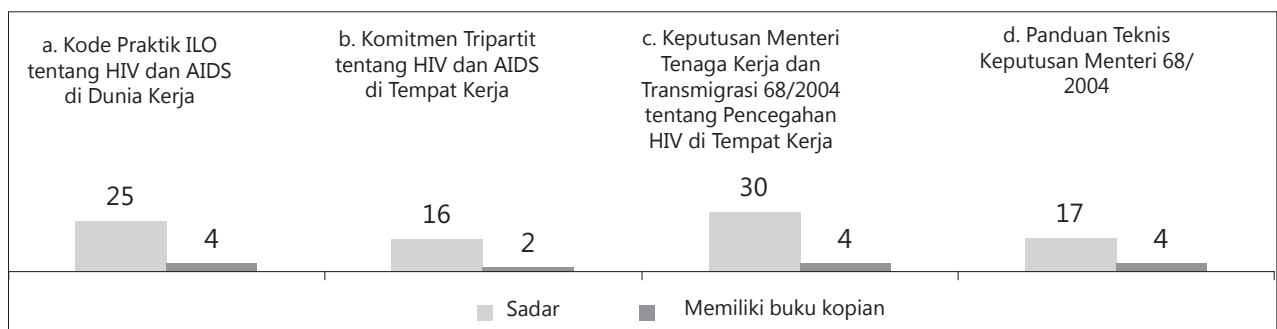
Q3 & 6b. Sumber: perusahaan dengan kondisi masing-masing



Tantangan terbesar yang dihadapi Indonesia adalah pada tingkat kesadaran akan kebijakan HIV dan AIDS. Jumlah perusahaan yang terbatas sebenarnya sudah dikenalkan pada kebijakan HIV dan AIDS. Pada Gambar 18 sebagai contoh, hanya sekitar 25% perusahaan yang sadar akan Kaidah ILO (*Code of Practice*) atau hanya 30% perusahaan yang sadar akan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Pencegahan HIV di Tempat Kerja. Lagipula, pada praktiknya hampir tak ada perusahaan yang memiliki publikasi Kaidah ILO maupun aturan yang dibuat oleh Pemerintah Indonesia.

Papua tercatat memiliki kesadaran lebih tinggi dalam dua hal seperti kebijakan maupun penggandaan publikasi, sementara Transportasi, Pelayanan dan Teknologi Informasi & Telekomunikasi merupakan sektor dengan tingkat pemahaman yang lebih baik.

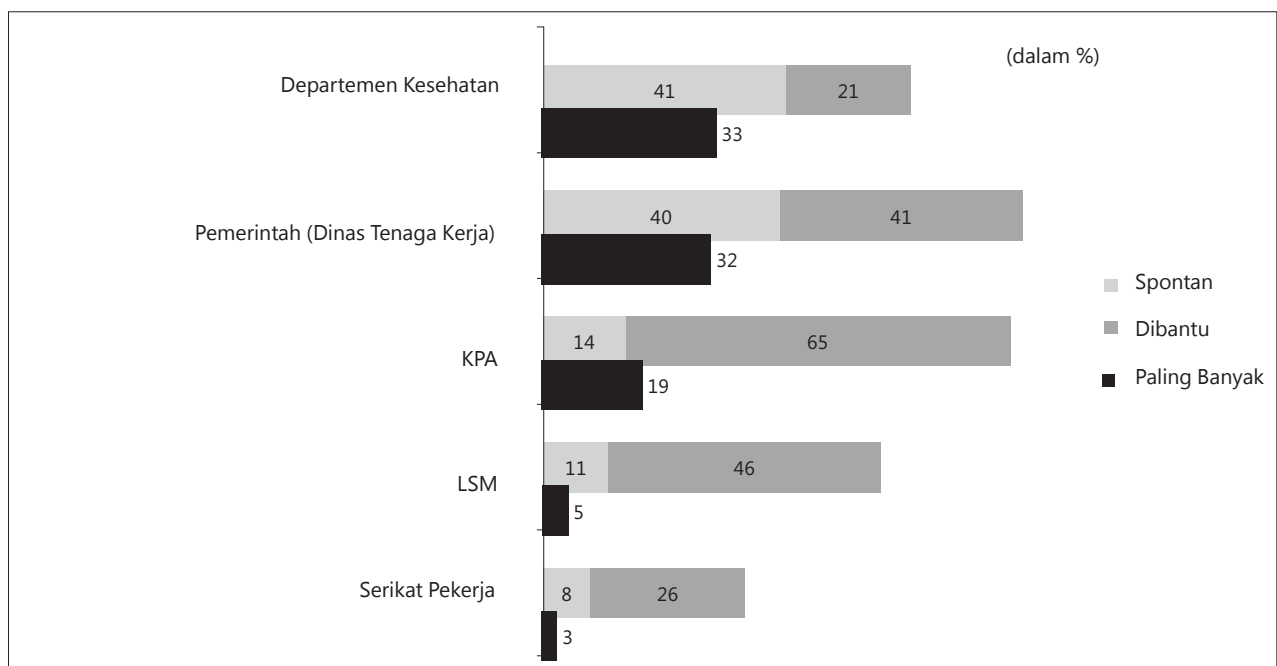
Gambar 18. Kesadaran dan Akses pada Kebijakan HIV dan AIDS



Q7&8. Sumber: semua responden (n=803; n terbobot=62,561)

Saat ini, sumber kesadaran hanya terbatas di media; dengan lebih dari 70% responden menunjuk media sebagai sumber. Sementara lembaga, seperti pemerintah, LSM dan halnya KPA masih memiliki peran kecil dalam membangun kesadaran akan HIV dan AIDS. Mungkin, lembaga tersebut dapat berperan lebih baik dimasa mendatang, karena perusahaan meyakini lembaga semacam Departemen Kesehatan serta Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggungjawab untuk membangun kesadaran (Gambar 19).

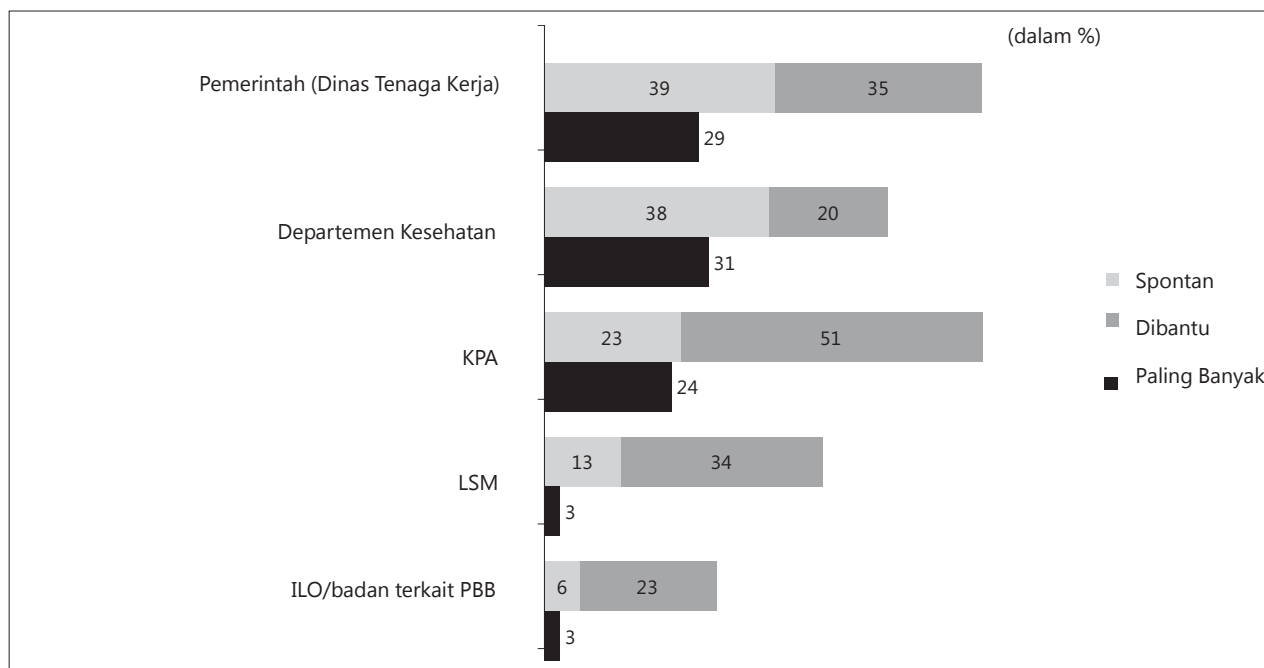
Gambar 19. Lembaga yang Bertanggungjawab untuk Menggugah Kesadaran



Q11a/b/c. Sumber: semua responden (n=803; n terbobot=62,561)

Hampir mirip, kedua departemen juga nampak bertanggungjawab dalam menyediakan panduan bagi penerapan kebijakan HIV dan AIDS (lihat Gambar 20 di bawah ini).

Gambar 20. Lembaga yang Bertanggungjawab untuk Menyediakan Panduan

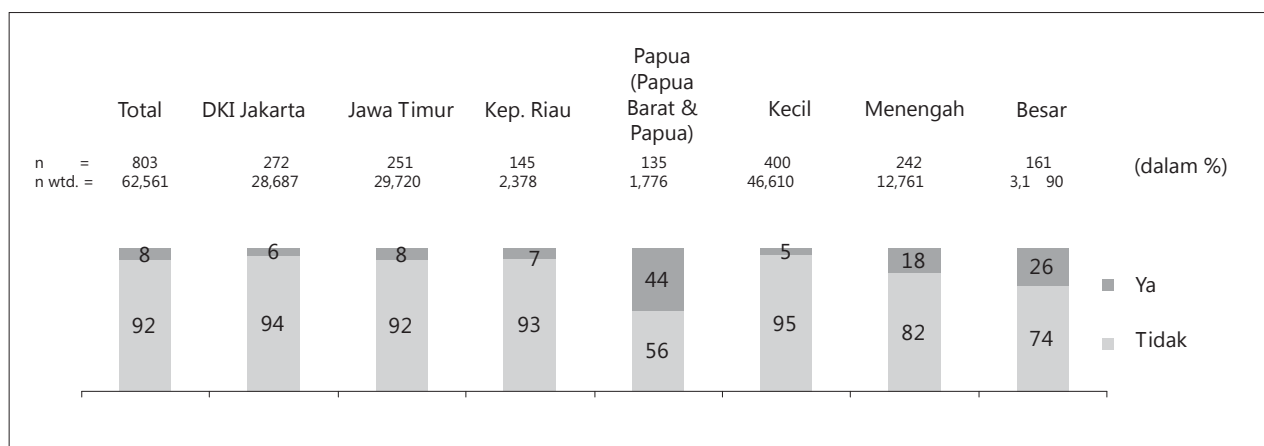


Q11a/b/c. Sumber: semua responden (n=803; n terbobot=62,561)

Di Indonesia, program HIV dan AIDS belum berkembang dengan baik. Pada praktiknya, sangat sedikit perusahaan (kurang dari 10%) yang sebenarnya menerapkan program tentang HIV dan AIDS pada karyawan mereka. Sebagaimana diduga, perusahaan menengah – besar lebih maju dalam penerapan program tersebut, dengan 18% serta 26% perusahaan memiliki program HIV dan AIDS (lihat Gambar 21).

Selain itu, sektor Migas dan Pertambangan, serta Manufaktur, Transportasi dan Pelayanan, memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi atas penerapan program HIV dan AIDS.

Gambar 21. Sudahkah Perusahaan Melakukan Program Terkait HIV dan AIDS bagi Karyawan Mereka?



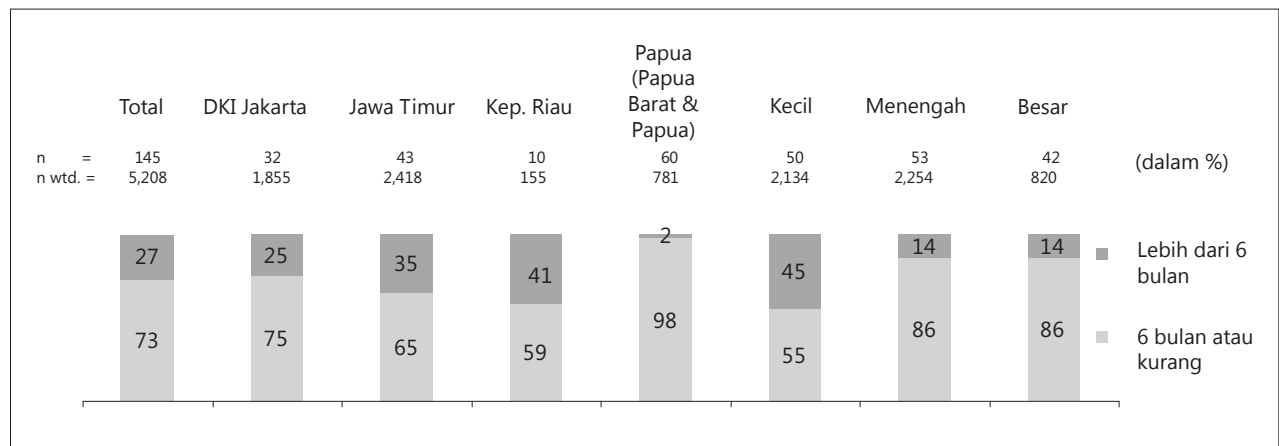
Q12. Sumber: semua responden



Papua merupakan satu-satunya wilayah yang memiliki angka yang sangat signifikan daripada daerah lainnya. Alasan yang mungkin di baliknya adalah banyak perusahaan kecil dan menengah yang sebenarnya merupakan pemasok perusahaan besar (misalnya Freeport), dan sebagai perusahaan pelayan, mereka dituntut untuk mengikuti aturan klien mereka juga dengan program HIV dan AIDS mereka (seperti pelatihan).

Kebanyakan (lebih dari 70%) perusahaan yang mengaku memiliki program terkait HIV dan AIDS juga mengklaim bahwa mereka memerlukan waktu kurang dari 6 bulan untuk memulai program HIV dan AIDS setelah mereka diterangkan oleh kebijakan HIV dan AIDS seperti yang tampak pada Gambar 22 di bawah ini.

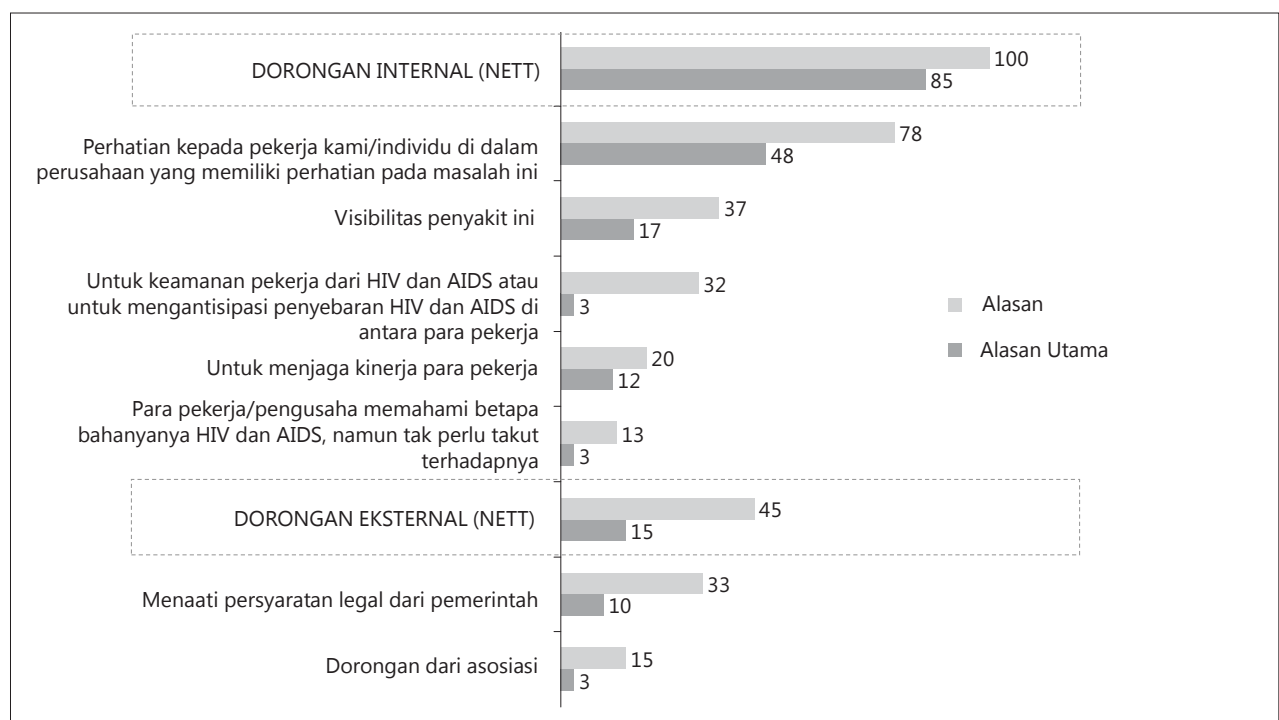
Gambar 22. Saat Ketika Perusahaan Mulai Memiliki Program HIV dan AIDS



Q15. Sumber: memiliki program HIV dan AIDS

Bagi perusahaan ini, motivasi utama untuk menerapkan program tersebut begitu beragam, namun paling banyak ditentukan oleh motivasi internal (sekitar 85%) (misalnya perhatian individu di dalam perusahaan kepada pekerja, visibilitas penyakit ini atau tingkat keamanan pekerja itu sendiri untuk jauh dari penyakit tersebut) seperti terlihat pada gambar 23. Sementara itu, faktor eksternal masih penting untuk beberapa hal, terutama pada aturan pemerintah.

Gambar 23. Alasan untuk Menerapkan Program HIV dan AIDS



Q13&14. Sumber: memiliki program HIV dan AIDS (n=145; n terbobot=5,208)



Pola yang sama terjadi lintas provinsi dan ukuran perusahaan. Dorongan dari asosiasi lebih berpengaruh pada perusahaan besar, serta perusahaan di Jakarta (lihat Gambar 24). Sementara bagi perusahaan kecil dan perusahaan di Jawa Timur, alasan untuk mempertahankan kinerja para pekerja juga merupakan penggerak penting bagi mereka untuk menerapkan program HIV dan AIDS (lihat Gambar 25).

Gambar 24. Alasan untuk Menerapkan Program HIV dan AIDS

	TOTAL	PROVINSI				UKURAN		
		DKI Jakarta	Jawa Timur	Kep. Riau	Papua (Papua Barat & Papua)	Kecil	Menengah	Besar
n =	145	32	43	10	60	50	53	42
N wtd. =	5208	1855	2418	155	781	2134	2254	820
	%	%	%	%	%	%	%	%
Dorongan internal (net)	100	100	100	100	100	100	100	100
Perhatian kepada pekerja kami/individu di dalam perusahaan yang memiliki perhatian pada masalah ini	78	87	73	100	65	70	84	78
Visibilitas penyakit ini	37	19	42	55	58	42	34	31
Untuk keamanan pekerja dari HIV/AIDS atau untuk mengantisipasi persebaran HIV/AIDS di antara para pekerja	32	16	37	31	52	47	15	41
Untuk menjaga kinerja para pekerja	20	11	31	-	10	35	11	7
Para pekerja/pengusaha memahami betapa bahayanya HIV/AIDS, namun tak perlu takut terhadapnya	13	16	7	-	24	13	13	9
Mempengaruhi anggaran perusahaan	7	10	6	-	2		12	9
PR opportunity	6	10	2	-	12	4	10	3
Karena HIV/AIDS adalah penyakit menular	2	6	-	-	-	-	4	3
Dorongan eksternal (nett)	45	72	25	69	39	40	43	64
Menaati persyaratan legal dari pemerintah	33	54	24	49	11	33	29	49
Dorongan dari asosiasi	15	27	2	12	28	17	10	26
Penerapan kebijaksanaan global	8	17		53	2	3	15	2

Q13. Sumber: Perusahaan yang memiliki program HIV dan AIDS

Gambar 25. Alasan Utama untuk Menerapkan Program HIV dan AIDS

	Total	PROVINSI				UKURAN		
		DKI Jakarta	Jawa Timur	Kep. Riau	Papua (Papua Barat & Papua)	Kecil	Menengah	Besar
n =	145	32	43	10	60	50	53	42
N wtd. =	5208	1855	2418	155	781	2134	2254	820
	%	%	%	%	%	%	%	%
Dorongan internal (net)	85	76	91	92	88	87	87	76
Perhatian kepada pekerja kami/individu di dalam perusahaan yang memiliki perhatian pada masalah ini	48	65	38	61	38	39	54	58
Visibilitas penyakit ini	17	6	16	31	43	24	13	9
Untuk menjaga kinerja para pekerja	12		25	-	-	23	5	-
Para pekerja/pengusaha memahami betapa bahayanya HIV/AIDS, namun tak perlu takut terhadapnya	3	4	2	-	2	-	7	-
Untuk keamanan pekerja dari HIV/AIDS atau untuk mengantisipasi persebaran HIV/AIDS di antara para pekerja	3	1	5	-	3	1	3	9
Mempengaruhi anggaran perusahaan	2	-	5	-			5	
Dorongan eksternal (nett)	15	24	9	8	12	13	13	24
Menaati persyaratan legal dari pemerintah	10	14	9	8	3	10	6	21
Dorongan dari asosiasi	3	6	-	-	5	2	4	3
Penerapan kebijaksanaan global	2	4	-	-	-	-	4	-

Q14. Sumber: memiliki program HIV dan AIDS



Di antara perusahaan yang mengaku menyelenggarakan program HIV dan AIDS, **prakarsa pencegahan dan pendidikan** secara khusus merupakan apa yang perusahaan lakukan untuk pekerja mereka (100% mengaku melakukan program semacam ini). Program pencegahan dan pendidikan pada pokoknya dilakukan dengan menyediakan informasi di tempat kerja (83%), dengan memberikan poster, brosur, panflet, selebaran, dan sebagainya; diikuti dengan menyediakan peringatan universal (44%) seperti program pendidikan bagi pekerja (lihat Gambar 26).

Gambar 26. Program HIV dan AIDS yang Diterapkan

	Terlaksana saat ini	Terlaksana rutin
▪ Prakarsa pencegahan dan pendidikan	100%	
• Menyediakan informasi di tempat kerja tentang HIV DAN AIDS	83%	42%
• Menyediakan peringatan universal	44%	23%
• Program pendidikan bagi rekrutan baru (oleh pihak manapun)	32%	17%
• Program pendidikan bagi pekerja saat ini (oleh pihak manapun)	31%	19%
▪ Akses bagi perawatan, dukungan dan penanganan HIV bagi pekerja positif HIV	59%	
• Memastikan akses bagi jaminan kesehatan atau laba perusahaan	28%	14%
• Memulai bimbingan sukarela secara rahasia	25%	9%
• Mengembangkan program untuk mendukung penanganan melekat	19%	11%
▪ Keterikatan dengan sektor publik atau komunitas lokal	29%	
• Secara aktif berpartisipasi dalam organisasi/jaringan Dunia Usaha dan AIDS (<i>Business and AIDS</i>)	20%	
▪ Melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan tentang program yang telah diselenggarakan	23%	
▪ Bekerja sama dengan asosiasi pengusaha atau pemasok	13%	

Sumber: Perusahaan yang telah menyelenggarakan prakarsa HIV dan AIDS (n=145; n terbobot=5,208)

Program tentang **penyediaan akses bagi perawatan/dukungan/penanganan HIV** (seperti misalnya menyediakan akses bagi jaminan kesehatan/keuntungan perusahaan atau memprakarsai bimbingan sukarela secara rahasia) merupakan yang lebih rendah pada umumnya (hanya 59% klaim yang melakukan itu). Menyediakan akses bagi jaminan kesehatan/keuntungan perusahaan, serta memprakarsai bimbingan konseling sukarela secara rahasia serta pengujian merupakan apa yang hampir semua perusahaan lakukan.

Sedikit sekali perusahaan yang terikat dengan sektor publik/komunitas lokal atau melakukan pemantauan/evaluasi/pelaporan program atau memiliki kerja sama dengan asosiasi pengusaha/pemasok tentang isu ini.

Celaknya, setengah dari perusahaan yang mengklaim telah melakukan semua program tersebut di atas tidak melakukannya secara reguler.

Program pendidikan layak harus dilakukan karena sebagian besar perusahaan merasa apa yang mereka miliki saat ini sudah memadai.

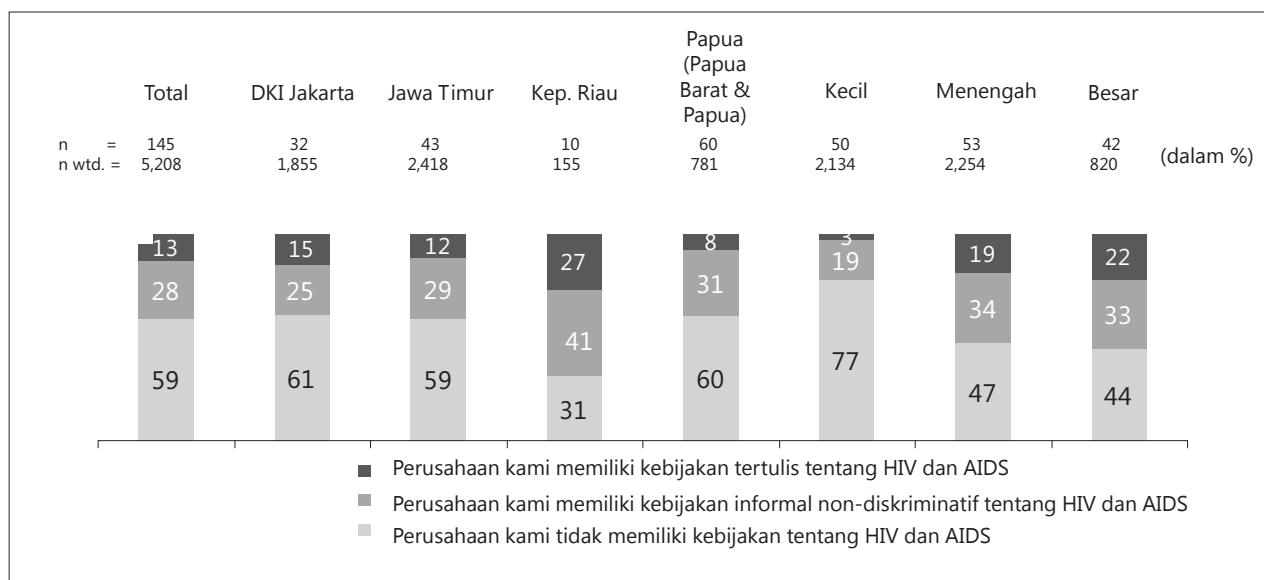
Hanya sedikit perusahaan yang sebenarnya menyelenggarakan program terkait HIV dan AIDS pada perusahaan mereka, seperti dijelaskan dalam bagian terdahulu. Kemudian, keseriusan perusahaan untuk menerapkan program HIV dan AIDS dipertanyakan.

Beberapa pertanyaan mendasar perlu untuk dilontarkan: **Apakah status sebenarnya kebijakan HIV dan AIDS yang dimiliki? Serta, apakah mereka memiliki anggaran berkala dalam menerapkan program terkait HIV dan AIDS?**

Nyatanya, hampir semua perusahaan tidak memiliki kebijakan tertulis tentang HIV dan AIDS, dengan hanya sekitar 13% yang mengaku memilikinya. Perusahaan besar, seperti yang diduga, memiliki tingkat yang lebih tinggi (22%) dalam kepemilikan kebijakan tertulis.

Juga penting untuk dicatat bahwa kira-kira 28% perusahaan memiliki kebijakan namun dalam bentuk informal. Lihat Gambar 27 di bawah ini supaya lebih rinci.

Gambar 27. Status Perusahaan yang Memiliki Kebijakan HIV dan AIDS



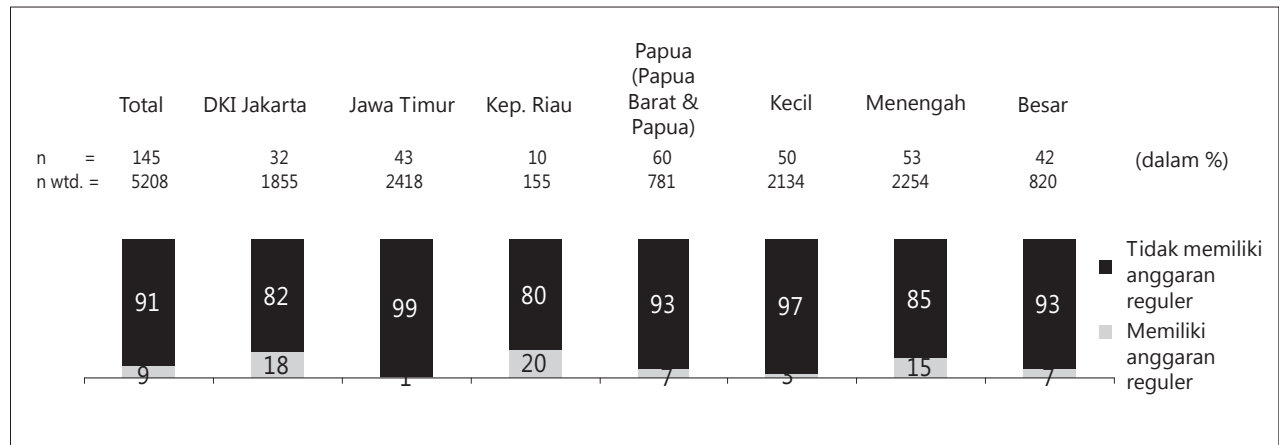
Q18a. Sumber: Perusahaan yang memiliki program HIV dan AIDS

Di antara 23 perusahaan yang mengaku memiliki kebijakan tertulis tentang HIV dan AIDS, banyak dari mereka memasukkannya ke dalam peraturan perusahaan. Hanya sedikit yang memiliki kebijakan tertulis ini menyatukannya ke dalam kesepakatan kerja bersama. Isi materi kebijakan tersebut hampir seluruhnya tentang penyediaan pendidikan HIV dan AIDS bagi seluruh pekerja serta komitmen untuk menerapkan program terkait HIV dan AIDS di tempat kerja.

Anggaran yang dialokasikan oleh perusahaan untuk program pencegahan HIV dan AIDS benar-benar membuktikan bahwa perusahaan belum memiliki perhatian yang cukup terhadap wabah ini. Kira-kira 91% perusahaan menyebutkan bahwa mereka tidak memiliki anggaran teratur untuk pencegahan HIV dan AIDS; hanya 9% perusahaan yang mengaku memiliki anggaran reguler untuk menerapkan program terkait HIV dan AIDS (lihat Gambar 28).



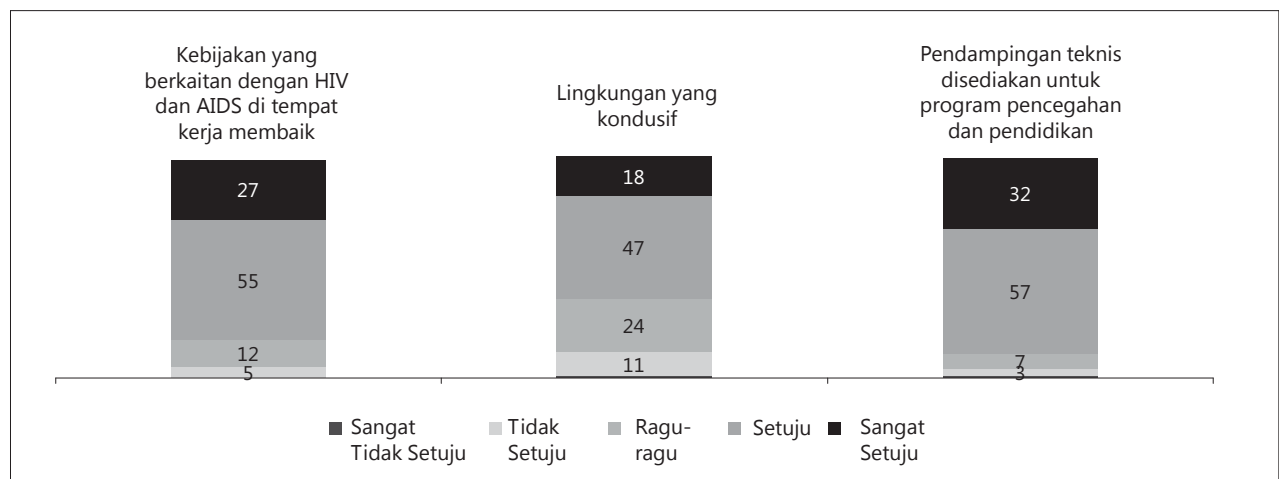
Gambar 28. Anggaran Teratur untuk Program Pencegahan HIV dan AIDS



Q21. Sumber: Perusahaan yang memiliki program HIV dan AIDS

Seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini (lihat Gambar 29), perusahaan yakin bahwa ada 3 aspek yang memiliki dampak dalam mengintensifkan penerapan program terkait HIV dan AIDS. **Pendampingan Teknis tentang program pencegahan dan pendidikan** merupakan aspek yang memiliki dampak tertinggi dengan 89% perusahaan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengintensifkan respon perusahaan terhadap program HIV dan AIDS.

Gambar 29. Aspek untuk Menggencarkan Kepatuhan Perusahaan Melalui Program HIV dan AIDS.



Q32. Sumber: semua responden (n=803; n terbobot=62,561)

Jika **kebijakan yang terkait HIV dan AIDS di tempat kerja makin membaik** (antara lain STI dan penanganan HIV dan AIDS tercakup dalam Jamsostek, Keputusan Menteri 68/2004 ke dalam UU dan mengandung sanksi hukuman jika tidak menerapkannya), mayoritas perusahaan (sekitar 82%) mengaku akan dapat menggencarkan respon mereka terhadap HIV dan AIDS. Perusahaan besar dan perusahaan yang beroperasi di Papua menunjukkan respon yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lainnya dalam hal ini.

Sementara itu, untuk **lingkungan yang kondusif** (misalnya pemerintah menyediakan skema pengurangan pajak bagi penerapan program HIV dan AIDS, penyediaan kondom oleh BKKBN), responnya juga positif dengan sekitar 65% klaim bahwa faktor ini akan mengintensifkan respon mereka terhadap masalah HIV dan AIDS. Pola yang sama menunjukkan bahwa perusahaan di Papua memperlihatkan respon positif yang lebih tinggi.

Serupa, jika pendampingan teknis disediakan untuk program pencegahan dan pendidikan, hampir semua perusahaan, terutama perusahaan di Papua percaya hal ini akan mengintensifkan respon mereka terhadap HIV dan AIDS.

Pada level spontan, informasi melalui pelatihan langsung pada dasarnya itulah yang diperlukan oleh perusahaan dalam rangka mengintensifkan respon mereka atas kebijakan HIV dan AIDS.

Lihat Gambar 29 untuk lebih rinci.

Gambar 29. Motivator yang Ditunjuk untuk Menggencarkan Respon Perusahaan

	Total	PROVINSI				UKURAN		
		DKI Jakarta	Jawa Timur	Kep. Riau	Papua (Papua Barat & Papua)	Kecil	Menengah	Besar
n =	803	272	251	145	135	400	242	161
n wtd. =	62561	28687	29720	2378	1776	46610	12761	3190
	%	%	%	%	%	%	%	%
Ketersediaan Informasi (Nett)	67	71	65	69	24	67	67	70
Pelatihan/sosialisasi/prakarsa dari pemerintah/Depkes/departemen terkait lainnya tentang HIV/AIDS	38	42	33	49	20	36	41	45
Pemberian pelatihan/konseling/seminar tentang dampak buruk HIV/AIDS	18	17	19	15	2	18	15	18
Pemberian brosur/selebaran bagi pekerja tentang bahaya HIV/AIDS	9	8	11	5	2	9	8	10
Dorongan Eksternal (Nett)	30	25	33	28	48	29	32	33
Persyaratan legal dari pemerintah	15	16	13	20	36	14	19	23
Sanksi tegas dari pemerintah bagi perusahaan yang tidak menerapkan program HIV/AIDS	2	1	2	1	12	2	2	2
Dorongan Internal (Nett)	15	14	15	15	34	16	14	13
Visibilitas penyakit tersebut	10	7	12	7	19	10	8	7
Perhatian terhadap pekerja/individu di dalam perusahaan yang menaruh perhatian pada masalah ini	4	6	1	7	14	4	4	2

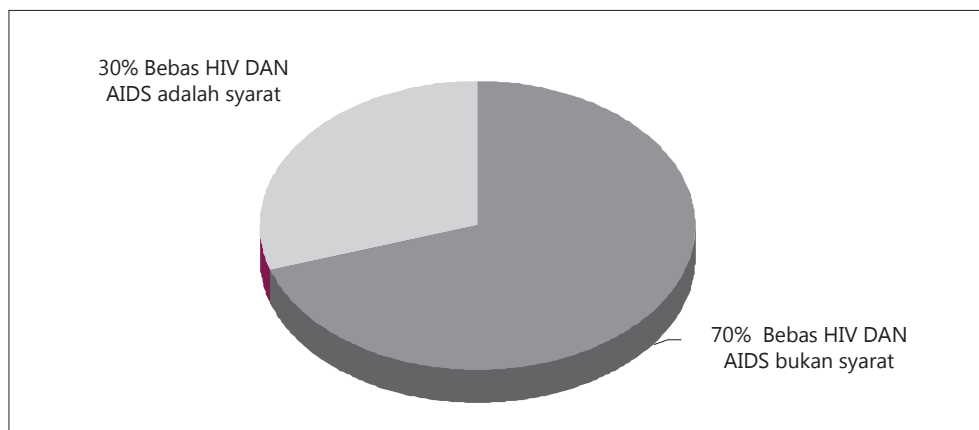
Sumber: semua responden

Komponen kunci tersebut diharapkan akan mengembangkan respon perusahaan terhadap implementasi kebijakan HIV dan AIDS.



Kebanyakan perusahaan (70%) mengaku bahwa kondisi bebas HIV dan AIDS bukan merupakan bagian dari sistem rekrutmen mereka, seperti terlihat pada Gambar 30. Meski demikian, jika dibandingkan dengan daerah lainnya, lebih banyak perusahaan di Kepulauan Riau dan Papua memiliki kondisi bebas HIV dan AIDS sebagai syarat rekrutmen dengan masing-masing 40% dan 49%. Perusahaan yang lebih besar secara relatif lebih ketat dalam kebijakan rekrutmen dengan memiliki bebas HIV dan AIDS sebagai syarat rekrutmen daripada perusahaan yang lebih kecil. Perusahaan yang memiliki kondisi bebas HIV dan AIDS sebagai syarat rekrutmen telah memiliki beberapa rangkaian cek-up medis/kesehatan untuk mengetahui calon tenaga kerja positif HIV dan AIDS.

Gambar 30. Apakah Kondisi Bebas HIV dan AIDS adalah satu Syarat Rekrutmen bagi Karyawan Baru?

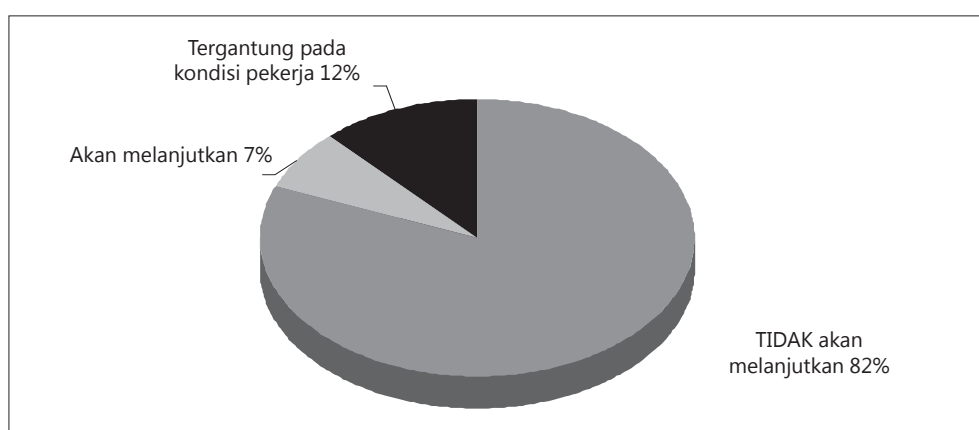


Q33. Sumber: semua responden

Meski demikian, suka atau tidak, diskriminasi di tempat kerja lantaran karyawan terjangkit HIV dan AIDS masih berlangsung. Dalam praktiknya, mereka masih akan menolak rekrutan baru yang mereka temukan positif HIV dan AIDS (lihat Gambar 31 di bawah). Hal ini terjadi lintas daerah sektor dan sektor.

Perusahaan yang memiliki bebas HIV dan AIDS sebagai syarat untuk rekrutmen memiliki beberapa rangkaian cek-up medis/kesehatan untuk mengetahui apakah pelamar kerja positif HIV dan AIDS.

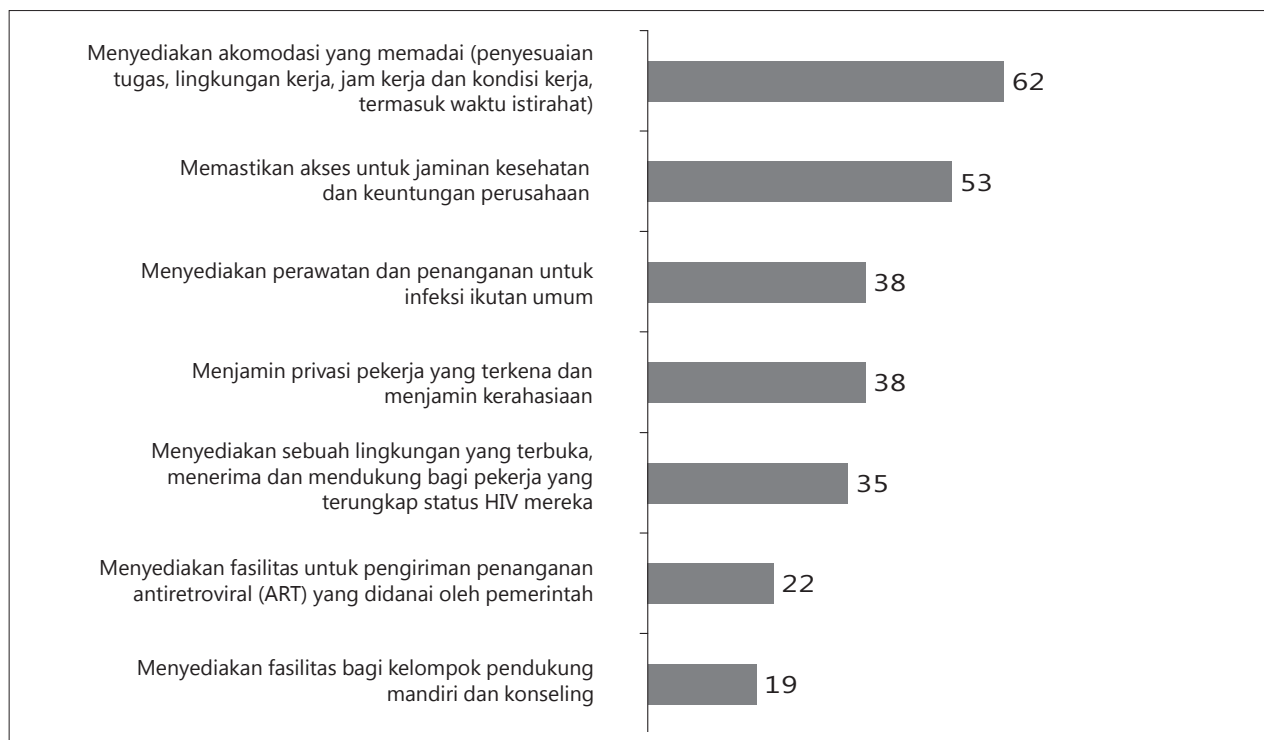
Gambar 31. Akankah Perusahaan Melanjutkan Proses Rekrutmen jika Rekrutan Baru telah Terinfeksi?



Q35. Sumber: semua responden

Seperti yang terlihat pada Gambar 32, terdapat beberapa langkah yang diambil oleh perusahaan jika mereka melanjutkan merekrut pekerja positif HIV. Dengan **menyediakan akomodasi yang memadai** serta **memastikan akses untuk jaminan kesehatan dan keuntungan perusahaan** merupakan beberapa tindakan penting yang akan perusahaan lakukan. Penyediaan perawatan dan penanganan, jaminan privasi dan kerahasiaan, serta lingkungan yang terbuka dan mendukung merupakan prioritas kedua.

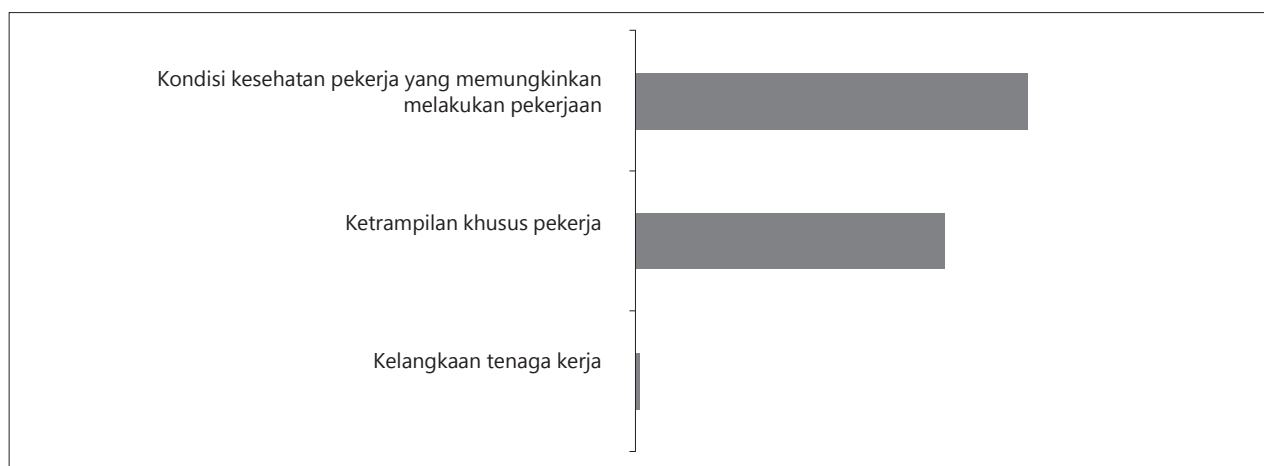
Gambar 32. Jika Melanjutkan Rekrutmen, Apa yang Akan Perusahaan Lakukan terhadap Pekerja yang Terinfeksi?



Q36. Sumber: Klaim melanjutkan proses bahkan jika rekrutan baru terjangkit positif HIV (n=59; n terbobot=4,294)

Perusahaan tersebut, yang mengatakan bahwa keberlanjutan proses rekrutmen pekerja akan bergantung pada kondisi pelamar, mengaku bahwa kondisi kesehatan dan keterampilan khusus pelamar merupakan hal penting yang mereka pertimbangkan ketika mereka mempekerjakan karyawan yang positif HIV sebagaimana tampak pada Gambar 33 di bawah ini.

Gambar 33. Pertimbangan tentang Merekrut Pekerja yang Positif HIV



Q37. Sumber: Tergantung pada situasi, dengan masih mempertimbangkan pekerja positif HIV dan AIDS yang baru saja direkrut (n=115; n terbobot=7,269)



Mayoritas (sekitar 58%) perusahaan akan masih menerapkan kondisi bebas HIV dan AIDS sebagai syarat untuk **promosi karier** (lihat Gambar 34 di bawah). Pola yang sama terjadi lintas provinsi dan sektor. Hanya pada sektor Pelayanan dan Teknologi Informasi & Telekomunikasi yang memiliki jumlah perusahaan lebih sedikit yang mensyaratkan bebas HIV dan AIDS untuk promosi pekerjaan, dibanding dengan sektor lainnya.

Untuk **rotasi pekerjaan**, kebanyakan perusahaan (sekitar 61%) juga tidak menuntut bebas HIV dan AIDS sebagai syarat. Sekali lagi, sektor Pelayanan serta Teknologi Informasi & Telekomunikasi cenderung lebih sedikit rigid dalam persyaratan ini. Berarti, lebih banyak perusahaan pada sektor ini tidak memberlakukan persyaratan bebas HIV dan AIDS untuk rotasi pekerjaan daripada sektor lainnya.

Untuk **Penghentian Kerja**, perusahaan terkutubkan menjadi dua praktik berbeda. Sekitar setengah jumlah perusahaan mengaku bahwa menjadi positif HIV dan AIDS menyebabkan terminasi pekerjaan, sedangkan separuh lainnya tidak. Jumlah perusahaan yang mengaku HIV dan AIDS menyebabkan penghentian kerja lebih sedikit di Kepulauan Riau dan Papua. Dengan melihat rincian menurut sektor, terdapat indikasi bahwa secara relatif lebih banyak perusahaan di sektor Manufaktur, Migas dan Pertambangan, serta Pelayanan memberlakukan kondisi positif HIV dan AIDS sebagai ketentuan yang membuat penghentian pekerjaan di perusahaan mereka; sementara sektor Konstruksi menunjukkan pola lainnya.

Gambar 34. Apakah Kondisi Bebas HIV dan AIDS Menyebabkan Aspek Berikut Ini?

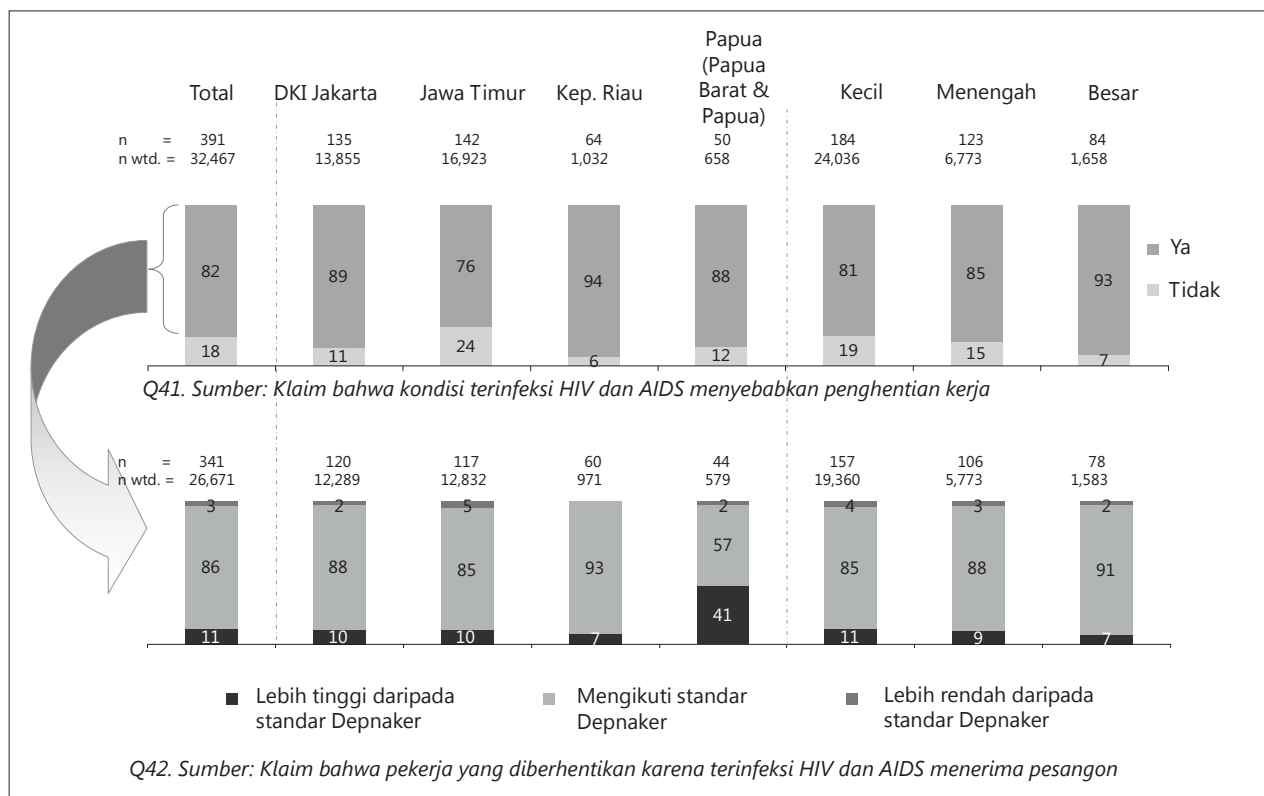


Sumber: semua responden

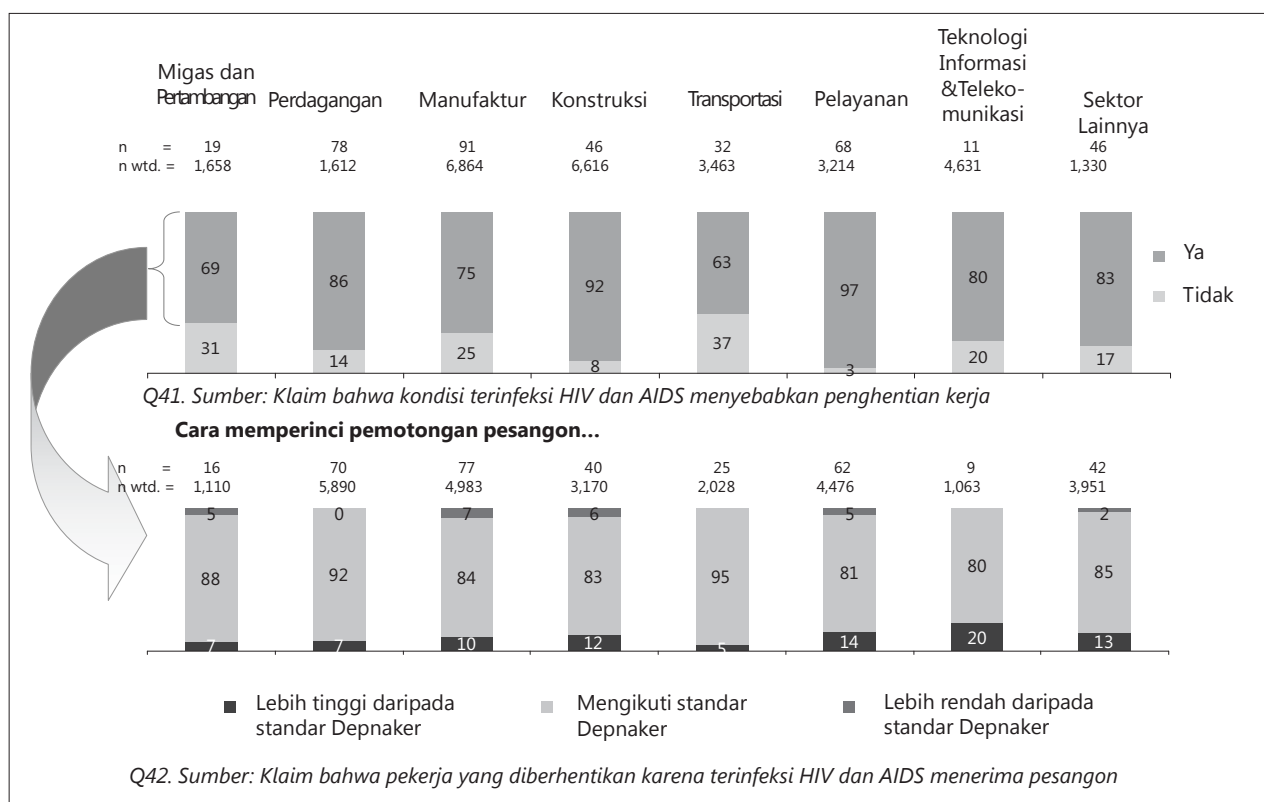
Mayoritas (82%) perusahaan yang memberhentikan karyawan yang terinfeksi HIV dan AIDS mengaku bahwa mereka menyediakan pemotongan pesangon bagi mereka, dengan mengikuti standar Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hanya di Papua, lebih banyak perusahaan yang mengaku membayar lebih tinggi daripada standar tersebut (Gambar 35).

Lintas sektor, sektor Transportasi dan Manufaktur cenderung memiliki jumlah perusahaan yang lebih sedikit yang menyediakan pemotongan pesangon bagi pegawai yang diberhentikan karena terinfeksi HIV dan AIDS dibandingkan dengan sektor lainnya (Gambar 36).

Gambar 35. Apakah Karyawan Terinfeksi HIV dan AIDS yang Diberhentikan Menerima Potongan Pesangon?



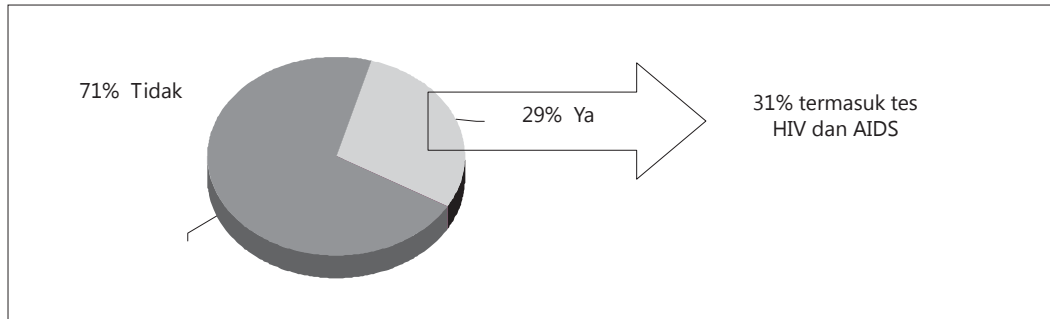
Gambar 36. Apakah Pekerja Terinfeksi HIV DAN AIDS yang Diberhentikan Menerima Potongan Pesangon?





Terakhir namun penting, hanya sekitar 1/3 dari jumlah perusahaan yang menyediakan tes kesehatan reguler bagi para karyawan. Di antara jumlah kecil tersebut, hanya 31% jumlah perusahaan yang menyertakan tes HIV dan AIDS dalam program mereka (lihat Gambar 37 di bawah ini).

Gambar 37. Apakah Tes Kesehatan Reguler Disediakan bagi Karyawan?



Q43. Sumber: semua responden

Q44. Sumber: Menyediakan cek kesehatan reguler bagi karyawan

Pola yang sama juga terjadi lintas provinsi dan sektor, dengan perbedaan relatif kecil:

- Perusahaan besar dan menengah cenderung memiliki tes kesehatan bagi karyawan mereka dibandingkan perusahaan kecil. Termasuk perusahaan di Papua.
- Di Kepulauan Riau, jumlah perusahaan yang memiliki tes HIV dan AIDS dalam tes kesehatan reguler lebih tinggi daripada wilayah lainnya.
- Perusahaan minyak, gas dan pertambangan cenderung memiliki tes kesehatan reguler bagi karyawan dibandingkan sektor lainnya, seperti perdagangan, pabrik, konstruksi, transportasi sebaliknya.
- Sekitar 40% perusahaan di sektor minyak, gas, pertambangan, sektor konstruksi, serta sektor Transportasi mempunyai tes HIV dan AIDS dalam cek kesehatan reguler mereka. Sektor lainnya sebaliknya.



Lampiran

Project Philadelphia (J9561)

Januari 30, 2007

Versi : FINAL

Field
Nomor Kuesioner
Questionnaire number



EDP
Nomor Kuesioner
Questionnaire number

Nomor Field dan DP ini harus sama antara kuesioner screener & kuesioner utama

CATATAN INTERVIEW RECORD OF INTERVIEW	
Tanggal Wawancara <i>Date of interview</i>	: Waktu mulai <i>Time begin</i>
Nama interviewer <i>Name of interviewer</i>	: Waktu selesai <i>Time ended</i>
No. Identitas Interviewer. <i>Int. ID No.</i>	: Lama interview <i>Total length of interv</i>
CATATAN VALIDASI RECORD OF VALIDATION	
Disaksikan oleh <i>Witnessed by</i>	: Tanggal Date
Divalidasi oleh <i>Validated by</i>	: Tanggal Date
Keterangan <i>Remarks</i>	
INTERVIEWER Saya dengan ini menyatakan bahwa kuesioner ini benar2 berisi hasil interview dan saya telah memeriksa kembali dengan teliti semua jawaban responden sesuai dengan petunjuk dan briefing yang diberikan. Tanda Tangan Interviewer:	SUPERVISOR Saya dengan ini menyatakan bahwa isi dan cara pengisian kuesioner sudah benar dan bahwa saya telah memeriksa dengan teliti semua jawaban yang ada sesuai dengan petunjuk dan briefing yang diberikan. Tanda Tangan Supervisor:

MAIN QUESTIONNAIRE

1. PERSEPSI TERHADAP DAMPAK DAN PENYEBAB HIV/AIDS DI DUNIA KERJA PERCEPTION OF IMPACTS AND CAUSES OF HIV/AIDS IN THE WORLD OF WORK

UNTUK YANG MERUPAKAN KANTOR PUSAT/ CABANG, KATAKAN: FOR HEAD OFFICE/ BRANCHES, SAY :

Sebelum mulai wawancara ini, kami mohon agar diingat bahwa... Before we start the interview, please remember that ...

KALAU MERUPAKAN KANTOR CABANG KATAKAN : Ketika kami menyebutkan "perusahaan Anda", maksud kami adalah kantor ini yang merupakan wilayah wewenang Anda. Tidak termasuk kantor pusat atau cabang lain yang bukan merupakan wilayah wewenang Anda. IF A BRANCH OFFICE : When we say "your company", we mean this office which is under your scope of authority. Not including head office or other branches which are not under your scope of authority.

KALAU MERUPAKAN KANTOR PUSAT KATAKAN : Ketika kami menyebutkan "perusahaan Anda", maksud kami adalah kantor pusat ini saja. Tidak termasuk kantor-kantor cabang lain. IF A HEAD OFFICE: When we say "your company", we mean this head office only. Not including other branches.

Mari kita mulai let's start...

Kami berbicara kepada beberapa perusahaan mengenai seberapa serius dampak HIV/AIDS terhadap Indonesia dan perusahaan mereka. Beberapa menjawab "membawa dampak serius" dan beberapa lainnya menjawab "tidak membawa dampak serius". We talked to some companies about the seriousness of HIV/AIDS for Indonesia and for their companies. Some people said it is seriously affecting our country and their companies, but some other said it is not seriously affecting Indonesia nor their companies

Q1a. Apakah menurut Anda, HIV/AIDS ini merupakan masalah yang serius di Indonesia? SA Do you consider that HIV/AIDS is a serious problem in Indonesia? SA

Ya Yes	1	→ KE Q1b TO Q1b
Tidak No	2	→ LANGSUNG KE Q2 SKIP TO Q2

KARTU BANTU SHOWCARD

Q1b. Tadi Anda bilang, HIV/AIDS adalah masalah yang serius di Indonesia. Seberapa seriuskah itu, menurut Anda? SA You said earlier that HIV/AIDS is a serious problem in Indonesia. How serious it is, do you think? SA

Sangat serius Very serious	3
Serius Serious	2
Agak/ Sedikit serius Somewhat serious	1

Q2a. Dan bagaimana top manajemen/ pucuk pimpinan perusahaan Anda melihat dampak HIV/AIDS ini di perusahaan Anda secara umum? Apakah merupakan ancaman atau bukan ancaman terhadap produktivitas perusahaan? SA And how does the top-level management in your company view about the impact of HIV/AIDS on the company? Is it a threat or not a threat to company's productivity? SA

HIV/AIDS adalah ancaman terhadap produktivitas perusahaan HIV/AIDS is a threat to company's productivity	1	→ KE Q2b, DST. TO Q2b ETC.
HIV/AIDS bukan ancaman terhadap produktivitas perusahaan HIV/AIDS is not a threat to company's productivity	2	→ LANGSUNG KE Q6a SKIP TO Q6a
Tidak tahu Don't know/ no idea	99	



KARTU BANTU SHOWCARD

Q2b. Tadi anda mengatakan bahwa pimpinan perusahaan melihat bahwa HIV/AIDS merupakan ancaman terhadap produktivitas perusahaan. Secara umum, seberapa serius kah ancaman ini? **SA** *You said earlier that top level management of your company sees HIV/AIDS as a threat to company's productivity. Overall, how serious is the threat? SA*

Sangat serius Very serious	3
Serius Serious	2
Agak/ Sedikit serius Somewhat serious	1

Q3 – Q5 HANYA UNTUK YANG MENJAWAB KODE 1 DI Q2a

Q3-Q5 ONLY FOR THOSE WHO ANSWERED CODE 1 AT Q2a

Sekarang kami ingin tahu seberapa parah dampak HIV/AIDS terhadap hal-hal tertentu dalam perusahaan Anda secara lebih spesifik. *Now I'd like to know how serious the impact of HIV/AIDS on some specific points to your company*

KARTU BANTU – SKALA (UNTUK Q3 – Q5) SHOWCARD – SCALE (FOR Q3 – Q5)

Menurut top manajemen/ pucuk pimpinan perusahaan Anda, seberapa parah kah dampak HIV/AIDS terhadap ? **SA**
In the opinion of the top-level management in your company, how serious is the impact of HIV/AIDS to ? SA

	Sangat parah Very severe	Parah Severe	Agak/ sedikit parah Slightly severe	Tidak parah Not severe	Tidak tahu Don't know/ no idea
Q3. <u>Produktivitas dan tingkat absensi</u> perusahaan Anda? SA <i>Your company's productivity and absenteeism? SA</i>	4	3	2	1	99
Q4. <u>Pengeluaran untuk training dan rekrutmen</u> perusahaan Anda? SA <i>Your company's recruitment and training expenses? SA</i>	4	3	2	1	99
Q5. <u>Pengeluaran kesehatan perusahaan</u> Anda? SA <i>Your company's medical expenses? S</i>	4	3	2	1	99

INTERVIEWER: PERIKSA KONSISTENSI JAWABAN ANTARA Q2b DAN Q 3- Q5. MISALNYA, JIKA RESPONDEN MENJAWAB KODE 3 DI Q2b TAPI MEMILIH KODE 1 DI Q3 DAN Q4 DAN Q5, MAKA MINTA KONFIRMASI KEMBALI SEBELUM MENERIMA JAWABAN RESPONDEN. *CHECK CONSISTENCY OF ANSWER BETWEEN Q2b AND Q3 – Q5. E.G., IF RESPONDENT ANSWERS CODE 3 at Q2b BUT CHOOSE CODE 1 IN Q3 AND Q4 AND Q5, ASK FOR CONFIRMATION BEFORE ACCEPTING HIS/ HER ANSWER*

TANYAKAN KEPADA SEMUA ASK ALL

KARTU BANTU – SKALA SHOWCARD – SCALE

Q6a. Beberapa orang percaya bahwa jenis pekerjaan yang berbeda menyebabkan tingkat resiko yang berbeda pula terhadap kemungkinan tertular HIV/AIDS. Menurut Anda, seberapa besarkah hal-hal berikut memberi resiko pekerjaanya tertular HIV/AIDS? BACAKAN & ROTASIKAN PERNYATAAN. *In your opinion, how high/ low is the following provide exposure for the employees to HIV/AIDS infection? READ OUT AND ROTATE STATEMENTS*

BACAKAN & ROTASIKAN PERNYATAAN READ OUT & ROTATE STATEMENT	Beresiko tinggi High exposure to the risk	Beresiko sedang Medium exposure to the risk	Beresiko rendah Low exposure to the risk	Tidak beresiko sama sekali No exposure at all
Pekerja yang secara relatif dibayar dengan baik, yang berada di daerah dengan tingkat pengangguran/ kemiskinan tinggi <i>Relatively well-paid workers in areas of high unemployment and/or poverty</i>	4	3	2	1
Mempekerjakan sejumlah besar pekerja yang tinggal jauh dari keluarga mereka atau rumah mereka <i>Employs a large number of workers who live without their families or away from home</i>	4	3	2	1
Pekerja cenderung untuk pulang ke daerah mereka setelah penugasan selesai (sambil menunggu pekerjaan baru) <i>Workers who tend to go back to their region once the assignment is over (while waiting for new job)</i>	4	3	2	1
Pekerja dipindahkan ke suatu daerah secara permanen <i>Workers relocated permanently</i>	4	3	2	1
Menangani transportasi jarak jauh sebagai bisnis utamanya atau sebagai bagian dari operasi bisnisnya <i>Operates long distance transportation, as a main business or as part of its operations</i>	4	3	2	1



Q6b. Dan berikut ini adalah beberapa pernyataan yang dibuat oleh orang lain mengenai kondisi pekerja dan sifat operasi perusahaan mereka. **Mana sajakah yang menggambarkan kondisi pekerja dan jenis pekerjaan di perusahaan Anda?** *Following are some statements that other people use to describe their employees condition and the nature of the company operations. Which of these describe the condition and types of work in your company?*

Apakah perusahaan Anda ... [PERNYATAAN]? **SA UNTUK SETIAP PERNYATAAN**

Would you say that your company ... [STATEMENT]? SA FOR EACH STATEMENT

BACAKAN & ROTATE PERNYATAAN <i>READ OUT & ROTATE STATEMENT</i>		Ya Yes	Tidak No
Memiliki pekerja yang secara relatif dibayar dengan baik, yang berada di daerah dengan tingkat pengangguran/ kemiskinan tinggi <i>Have relatively well-paid workers in areas of high unemployment and/or poverty</i>		1	2
Mempekerjakan sejumlah besar pekerja yang tinggal jauh dari keluarga mereka atau rumah mereka <i>Employs a large number of workers who live without their families or away from home</i>		1	2
Memiliki pekerja yang cenderung untuk pulang ke daerah mereka setelah penugasan selesai (sambil menunggu pekerjaan baru) <i>Have workers who tend to go back to their region once the assignment is over (while waiting for new job)</i>		1	2
Memiliki pekerja yang dipindahkan ke suatu daerah secara permanen <i>Have workers relocated permanently</i>		1	2
Menangani transportasi jarak jauh sebagai bisnis utamanya atau sebagai bagian dari operasi bisnisnya <i>Operates long distance transportation, as a main business or as part of its operations</i>		1	2

2. AWARENESS & TANGGAPAN TERHADAP KEBIJAKAN TENTANG HIV/ AIDS *AWARENESS & RESPONSE TOWARDS HIV / AIDS POLICY*

TANYAKAN KEPADA SEMUA *ASK ALL*

Q7. Apakah Anda pernah mengetahui/ mendengar/ melihat ...
TANYAKAN SATU DEMI SATU UNTUK SETIAP PERATURAN (a – d) DALAM TABEL DI BAWAH INI. SA UNTUK SETIAP PERATURAN

Have you ever heard/ known/ see ... ? ASK ONE BY ONE EACH POLICY (a-d) IN THE BELOW GRID. SA FOR EACH POLICY

Q8 - Q9 HANYA DITANYAKAN MENGENAI PERATURAN YANG DIKETAHUI DI Q7 (MENJAWAB KODE 1 DI Q7).

Q8 – 9 ARE ASKED ONLY ABOUT POLICY(POLICIES) AWARE OF IN Q7 (ANSWER CODE 1 AT Q7)

Q8. Apakah Anda/ perusahaan Anda memiliki salinan/ *hard copy* dari... **TANYAKAN SATU DEMI SATU UNTUK SETIAP KEBIJAKAN (a – d) YANG DIKETAHUI DALAM TABEL DI BAWAH INI. SA UNTUK SETIAP PERATURAN**

Do you / does your company have the hardcopy of ... ASK ONE BY ONE EACH POLICY (a-d) AWARE OF IN THE BELOW GRID. SA FOR EACH POLICY

BACAKAN <i>READ OUT</i>	Q7. Tahu <i>Aware of</i>		Q8. Punya <i>hard copy</i> <i>Have hard copy</i>	
	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No
a. Kaidah ILO mengenai HIV/AIDS di dunia kerja <i>ILO Code of Practice on HIV/AIDS in World of Work</i>	1	2	1	2
b. Tripartit komitmen mengenai HIV/AIDS di tempat kerja <i>Tripartite commitment on HIV/AIDS in the workplace</i>	1	2	1	2
c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. 68/2004 mengenai Pencegahan HIV di tempat kerja <i>Minister of Man Power and Transmigration Decree 68/2004 on HIV Prevention in the workplace</i>	1	2	1	2
d. Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keputusan Menteri no 68/ 2004 <i>Technical guideline of the Ministerial Decree 68/ 2004</i>	1	2	1	2



Q9. Dan dari mana Anda pertama tahu tentang [PERATURAN]? SA And from where did you first know about... [POLICY]? SA

BACAKAN READ OUT →	a. Kaidah ILO mengenai HIV/AIDS di dunia kerja <i>ILO Code of Practice on HIV/AIDS in World of Work</i>	b. Tripartit Komitmen mengenai HIV/AIDS di tempat kerja <i>Tripartite commitment on HIV/AIDS in the workplace</i>	c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. 68/2004 mengenai Pencegahan HIV di tempat kerja <i>Minister of Man Power and Transmigration Decree 68/2004 on HIV Prevention in the workplace</i>	d. Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keputusan Menteri no 68/ 2004 <i>Technical guideline of the Ministrial Decree 68/ 2004</i>
	SA	SA	SA	SA
Media (NETT code 1 – 7)				
TV	1	1	1	1
Radio	2	2	2	2
Koran/ Surat Kabar <i>Newspaper</i>	3	3	3	3
Majalah <i>Magazine</i>	4	4	4	4
Internet	5	5	5	5
Seminar	6	6	6	6
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	7	7	7	7
Institusi <i>institution</i> (NETT code 8 – 14)				
Asosiasi bisnis <i>Business Association</i>	8	8	8	8
Pemerintah, departemen tenaga kerja dan transmigrasi, dinas tenaga kerja <i>Government (Depnakertrans, Disnaker)</i>	9	9	9	9
Serikat buruh/ serikat pekerja <i>Trade union</i>	10	10	10	10
Komisi AIDS <i>AIDS Commission</i>	11	11	11	11
ILO/ Badan-badan PBB yang terkait <i>ILO/ UN related bodies</i>	12	12	12	12
LSM/ Lembaga-Lembaga Swadaya <i>NGOs</i>	13	13	13	13
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	14	14	14	14
Tidak Tahu/ Tidak Ingat <i>Don't Know/ Don't remember</i>	99	99	99	99

TANYAKAN KEPADA SEMUA ASK ALL

Tanpa melihat dari mana Anda pertama mengetahui tentang peraturan tentang HIV/AIDS di dunia kerja, ...
Aside from where you first learnt about HIV/AIDS policy in the world of work,....

JANGAN DIBANTU UNAIDED

Q10a. Menurut Anda, institusi mana yang seharusnya bertanggungjawab untuk menggugah kesadaran tentang dampak dari HIV/AIDS di tempat kerja? PROBE: Ada lainnya? MA In your opinion, which institution(s) should have the responsibility to create awareness on the impact of HIV/AIDS in the world of work? PROBE: Any other? MA

KARTU BANTU – HANYA UNTUK INSTITUSI YANG TIDAK DISEBUT DI Q10a SHOW CARD – ONLY FOR INSTITUTION(S) NOT MENTIONED IN Q10a

Q10b. Dari semua institusi yang ada di daftar ini, mana yang seharusnya bertanggung jawab untuk menggugah kesadaran tentang dampak dari HIV/AIDS di tempat kerja? MA Of all the institutions in this list, which other institution(s) should have the responsibility to create awareness on the impact of HIV/AIDS in the world of work? PROBE: Any other? MA

Q10c. Dan dari semua institusi yang tadi anda sebutkan, mana institusi yang seharusnya paling bertanggung jawab untuk menggugah kesadaran tentang dampak dari HIV/AIDS di tempat kerja? SA And of all the institutions you mentioned, which institution should be most responsible in creating awareness on the impact of HIV/AIDS in the world of work? SA

JANGAN DIBANTU UNAIDED

Q11a. Dan institusi mana yang seharusnya bertanggung jawab untuk menyediakan petunjuk pelaksanaan peraturan dan program-program mengenai HIV/AIDS di tempat kerja? MA And which institution(s) should have the responsibility to provide guidance to implement HIV/AIDS policies and programmes for the workplace? MA

KARTU BANTU – HANYA UNTUK INSTITUSI YANG TIDAK DISEBUT DI Q11a SHOW CARD – ONLY FOR INSTITUTION(S) NOT MENTIONED IN Q11a

Q11b. Dari semua institusi yang ada di daftar ini, mana yang seharusnya bertanggung jawab untuk menyediakan petunjuk pelaksanaan peraturan dan program-program mengenai HIV/AIDS di tempat kerja? MA Of all the institutions in this list, which other institution(s) should have the responsibility to provide guidance to implement HIV/AIDS policies and programmes for the workplace? PROBE: Any other? MA

**KARTU BANTU SHOW CARD**

Q11c. Dan dari semua institusi yang Anda sebutkan tadi, mana yang seharusnya **paling bertanggung jawab** untuk **menyediakan petunjuk pelaksanaan** peraturan dan program-program mengenai HIV/AIDS di tempat kerja? SA
And of all the institutions you mentioned, which institution should be most responsible to provide guidance to implement HIV/AIDS policies and programmes for the workplace? SA

	Q10. Menggugah Kesadaran			Q11. Menyediakan Petunjuk Pelaksanaan		
	Q10a. Tidak dibantu <i>Unaided</i>	Q10b. Dibantu <i>Aided</i>	Q10c. Paling Bertanggung Jawab <i>Most responsible</i>	Q11a. Tidak dibantu <i>Unaided</i>	Q11b. Dibantu <i>Aided</i>	Q11c. Paling Bertanggung jawab <i>Most responsible</i>
Asosiasi Bisnis <i>Business Association</i>	1	1	1	1	1	1
Pemerintah (dinas tenaga kerja) <i>Government (man power office)</i>	2	2	2	2	2	2
Pemerintah (sebutkan departemennya) <i>Government (specify dept.)</i>	3	3	3	3	3	3
Serikat Pekerja <i>Labor union</i>	4	4	4	4	4	4
Konsultan Sumber daya Manusia <i>HR consultant</i>	5	5	5	5	5	5
ILO/ badan PBB terkait <i>ILO/ UN related bodies</i>	6	6	6	6	6	6
Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) NGOs	7	7	7	7	7	7
Komisi Penanggulangan AIDS <i>AIDS commission</i>	8	8	8	8	8	8
Lainnya (sebutkan) <i>Other (specify)</i>	9	9	9	9	9	9

3. RECOGNITION OF HIV/AIDS ISSUES AND POLICY ADOPTION

Q12. Apakah perusahaan Anda telah melakukan sesuatu untuk melaksanakan kegiatan/ program HIV/AIDS di tempat kerja Anda? SA *Has your company done something to implement HIV/AIDS program/ activity in your work place? SA*

Ya Yes	1	→ KE Q13 – Q26 LALU KE Q29 DST TO Q13 – Q26 THEN TO Q29
Tidak No	2	→ LANGSUNG KE Q27 SKIP TO Q27

Q13 – Q26 DITANYAKAN HANYA KEPADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN YANG TELAH MELAKUKAN SESUATU UNTUK MELAKSANAKAN PROGRAM HIV/AIDS (CODE 1 DI Q12) Q13 – Q26 ARE ASKED ONLY TO COMPANIES WHO HAVE DONE SOMETHING TO IMPLEMENT HIV/ AIDS POLICY (CODE 1 AT Q12)

JANGAN DIBANTU DO NOT AID

Q13. Apa saja yang menjadi alasan bagi perusahaan Anda untuk akhirnya melakukan sesuatu untuk melaksanakan program HIV/AIDS di dunia kerja? PROBE: Ada lainnya? Lainnya? MA *What were the reasons of your company finally did something to implement the HIV/AIDS program/ activity in the world of work? PROBE. Anything else? Anything else? MA*

INTERVIEWER : TULISKAN JAWABAN RESPONDEN DI KOTAK INI DAN PINDAHKAN JAWABAN KE TABEL BERIKUT (KOLOM Q13 DENGAN MELINGKARI KODE YANG SESUAI) WRITE DOWN RESPONDENTS ANSWERS IN THE BOX ABOVE AND TRANSFER THEM TO THE BELOW GRID (COLUMN Q13) BY CIRCLING THE APPROPRIATE CODES.



Q14. Dari semua alasan yang telah anda sebutkan tadi, mohon beritahu saya mana yang merupakan alasan utama bagi perusahaan Anda melaksanakan program/ aktivitas HIV/AIDS di tempat kerja? **SA** Of all the reasons you've just mentioned, please tell me which one is the **major reason** for your company to implement the HIV/AIDS program/ activity in the world of work? **SA**

	Q13 MA	Q14 SA
Dorongan dari asosiasi <i>Encouragement from association</i>	1	1
Mengikuti peraturan pemerintah <i>Complying legal requirement from government</i>	2	2
Melaksanakan kebijakan global (mis. Untuk perusahaan internasional) <i>Implementing global policy (i.e., for international companies)</i>	3	3
Perhatian terhadap pekerja kami/ ada orang-orang di perusahaan yang memiliki perhatian terhadap hal ini <i>Concerns for our workers / Individuals within the company have concerns of the subject</i>	4	4
Terlihatnya/ keberadaan penyakit tersebut di sekitar kita (mis. Ada seseorang di perusahaan/ di Indonesia yang telah terinfeksi) <i>Visibility of the disease (e.g., somebody in the company/ in Indonesia has been infected)</i>	5	5
Mempengaruhi biaya bisnis perusahaan <i>Affecting company's business cost</i>	6	6
Kesempatan untuk kampanye PR/ Humas <i>PR opportunity</i>	7	7
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	8	8
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	9	9
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	10	10

Q15. Berapa lama setelah pertama kali tahu tentang kebijakan HIV/AIDS di dunia kerja, perusahaan Anda akhirnya melakukan sesuatu untuk melaksanakannya? *How long after the time you first knew about HIV/AIDS policy in the world of work, that your company finally did something to implement it?*

		Bulan Months
--	--	--------------

INTERVIEWER:

- CATAT DALAM "BULAN", MISALNYA 6 BULAN, TULIS "06", JIKA 2 TAHUN, TULIS "24" BULAN. *RECORD IN 'MONTHS'. EG: 6 MONTH, WRITE DOWN AS '06' MONTH. IF 2 YEARS, WRITE DOWN AS '24' MONTHS*
- JIKA PELAKSANAAN DILAKUKAN SETELAH **LEBIH DARI 6 BULAN**, TANYA Q16; SELAIN ITU, LANGSUNG KE Q18a, DST. *IF IMPLEMENTATION IS DONE AFTER MORE THAN 6MONTH, ASK Q16; OTHERWISE, SKIP TO Q18a, etc.*

Q16 -17 UNTUK MEREKA YANG MENJAWAB 'LEBIH DARI ENAM BULAN DI Q15 ARE FOR THOSE WHO ANSWER MORE THAN 6 MONTH IN Q15

JANGAN DIBANTU UNAIDED

Q16. Anda mengatakan bahwa perusahaan Anda telah melakukan sesuatu untuk menerapkan kebijakan HIV/AIDS di dunia kerja setelah...[JAWABAN DI Q15] bulan. Apa alasan perusahaan Anda **TIDAK menerapkan hal tersebut segera** setelah mengetahui tentang kebijakan HIV/AIDS di dunia kerja? **PROBE:** Apa lagi? Apa lagi? **MA**
*You said your company started to do something to implement HIV/AIDS policy in the world of work after ...[ANSWER AT Q15] months. What were the reasons of your company **NOT implementing it immediately** after knowing about the HIV/AIDS policy in the world of work? **PROBE:** Anything else? Anything else? **MA***

INTERVIEWER : TULISKAN JAWABAN RESPONDEN DI KOTAK INI DAN PINDAHKAN JAWABAN KE TABEL BERIKUT (KOLOM Q16 DENGAN MELINGKARI KODE YANG SESUAI *WRITE DOWN RESPONDENTS ANSWERS IN THE BOX ABOVE AND TRANSFER THEM TO THE BELOW GRID (COLUMN Q16) BY CIRCLING THE APPROPRIATE CODES.*



Q17. Dari semua alasan yang telah Anda sebutkan tadi, mohon beritahu saya mana yang merupakan **alasan utama** bagi perusahaan Anda **tidak** melaksanakan hal tersebut setelah mengetahui adanya kebijakan HIV/AIDS di tempat kerja? **SA** Of all the reasons you've just mentioned, please tell me which one is the **major reason** for your company NOT to implement it immediately after knowing about the HIV/AIDS policy in the world of work? **SA**

	Q16 MA	Q17 SA
Prosedur internal perusahaan (mis. perlu waktu untuk mendapat persetujuan dari atasan/ kantor pusat/ dll., perlu waktu untuk sosialisasi ide dll.) <i>Internal company procedure/ administration (e.g., need time to officially have it approved by top management/ head office/ etc., need time to socialize the idea, etc.)</i>	1	1
Tidak mendapatkan salinan/ <i>hardcopy</i> kebijakan/ peraturan tersebut <i>Do not received hard copy of the policies</i>	2	2
Tidak ada dorongan dari asosiasi <i>No encouragement from association</i>	3	3
Tidak ada dorongan/ pengarahan/ sosialisasi dari pemerintah, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi <i>No encouragement/ guidance / socialization from government, i.e. Man Power and Transmigration Office</i>	4	4
Tidak ada perintah dari kantor pusat/ atasan <i>No instruction from the head office/ top management</i>	5	5
Tidak ada kebijakan global mengenai hal tersebut <i>No global policy on it</i>	6	6
Tidak ada bukti nyata penyakit tersebut (mis. tidak ada pegawai/ pekerja yang tertular) <i>No visible evidence of the disease (e.g., none of our employees/ workers had been infected)</i>	7	7
Tidak ada pengaruh terhadap kinerja produktivitas perusahaan <i>No effect on our company productivity performance</i>	8	8
Tidak ada pengaruh terhadap pembiayaan perusahaan <i>No effect on company's business cost</i>	9	9
Kami tidak di dalam bidang yang rentan terhadap penularan HIV/AIDS <i>We are not in the business which is at risk of HIV/AIDS infection</i>	10	10
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	11	11
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	12	12
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	13	13

4. KEBIJAKAN HIV/AIDS DI TEMPAT KERJA & IMPLEMENTASI PROGRAM HIV/AIDS WORKPLACE POLICY & PROGRAM IMPLEMENTATION

TANYAKAN PADA SEMUA YANG MENJAWAB KODE 1 PADA Q12 ASK ALL WHO ANSWER CODE 1 AT Q12

Berbicara tentang apa yang dilakukan perusahaan Anda untuk menerapkan kebijakan HIV/AIDS di dunia kerja...

Talking about the things that your company do to implement the HIV/AIDS policy in the world of work...

BACAKAN READ OUT

Q18a. Berkenaan dengan **kebijakan HIV/AIDS** manakah pernyataan yang sesuai dengan perusahaan Anda? **SA**

With regard to a HIV/AIDS policy, which of the following is true for your company? SA

Perusahaan kami tidak punya kebijakan tentang HIV/AIDS <i>Our company does not have policy regarding HIV/AIDS</i>	1	→ LANJUT KE Q19 SKIP TO Q19
Perusahaan kami punya kebijakan informal anti-diskriminasi HIV/AIDS <i>Our company has an informal non-discriminatory HIV/AIDS policy</i>	2	
Perusahaan kami punya kebijakan tertulis tentang HIV/AIDS <i>Our company has a written HIV/AIDS policy</i>	3	→ TO Q18b, ETC. KE Q18c: DLL

KARTU BANTU & BACAKAN SHOW CARD & READ OUT

Q18b. Dengan tingkat kewenangan seperti apa kebijakan tertulis tentang HIV/AIDS yang diterapkan di perusahaan Anda saat ini? Apakah... **SA** Which level of authority does the current written HIV/AIDS policy hold in your company? Is it ...? **SA**

Terintegrasi dengan Peraturan Sumber Daya Manusia <i>Integrated to Human Resource regulation</i>	1
Terintegrasi dengan Ketetapan Direktur/ Dewan Direksi <i>Integrated to director's/ board of director's decree</i>	2
Terintegrasi dengan Peraturan Perusahaan (PP) <i>Integrated to company regulation</i>	3
Terintegrasi dengan Perjanjian Tenaga Kerja Kolektif <i>Integrated to Collective Labour Agreement</i>	4
Tidak tahu/ tidak ingat <i>Don't Know/ Don't remember</i>	99

**KARTU BANTU SHOW CARD**

Q18c. Dari kebijakan berikut ini, mana yang tercakup dalam kebijakan tertulis HIV/AIDS di perusahaan Anda? MA *Of the following policies, which are included in your company's written HIV/AIDS policy? MA*

Komitment untuk menerapkan program HIV/AIDS di tempat kerja <i>Commits the workplace to take action</i>	1
Mengadakan edukasi/ pendidikan mengenai HIV/AIDS bagi seluruh pekerja <i>Provide HIV/AIDS education for all workers</i>	2
Melindungi pekerja dari diskriminasi, menjadi korban ketidakadilan atau pelecehan <i>Protect workers against discrimination, victimization or harassment</i>	3
Kelanjutan Status Hubungan Kerja (tertular HIV tidak menyebabkan pemutusan hubungan kerja) <i>Safeguard employment (HIV infection is not a cause of termination of employment)</i>	4
Melarang pemeriksaan wajib selama dan sebelum pekerjaan (Penyaringan HIV/AIDS tidak diperlukan bagi pelamar kerja atau pekerja.) <i>Prohibit compulsory testing during or pre-employment (HIV/AIDS screening should not be required of job applicants or persons in employment)</i>	5
Memastikan kerahasiaan dan kebebasan pribadi (Tidak ada pembenaran untuk menanyakan informasi pribadi tentang HIV kepada pelamar kerja, pekerja tidak harus berbagi tentang informasi pribadi rekan kerja, data yang berhubungan dengan status HIV pekerja harus mengikuti peraturan kerahasiaan.) <i>Ensure confidentiality and privacy (There is no justification for asking job applicants or workers to disclose HIV-related personal information, workers should not be obliged to reveal personal information about co-workers, access to data relating to worker's HIV status should be bound by the rules of confidentiality)</i>	6
Keterlibatan pekerja dan/atau orang dengan HIV dalam formulasi kebijakan dan pelaksanaan program <i>Involvement of employees and/or people living with HIV/AIDS in policy formulation and program implementation</i>	7
Memasukkan suami/istri dan tanggungan (anak, dll) dalam paket remunerasi pekerja yang berkaitan dengan HIV/AIDS <i>Inclusion of spouses and dependents in employee HIV/AIDS-related benefits</i>	8
Mengikut sertakan pemasok, distributor, dan rekanan bisnis dalam kebijakan perusahaan tentang HIV/AIDS. <i>Extension of policy to suppliers, distributors, and business associates</i>	9
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	10

KARTU BANTU SHOW CARD

Q19a. Dari pernyataan berikut, **program pencegahan atau program edukasi HIV/AIDS** mana saja yang disediakan perusahaan untuk pekerjanya? Ada hal-hal lain yang disediakan perusahaan selain yang ada dalam daftar? MA *Of the following, which HIV/AIDS prevention or education initiatives does your organization currently provide for the employees? Any other thing that your company provides but not in this list? MA*

Q19b. Pada tahun berapa Anda mulai menyediakan ... [JAWABAN Q19a]? Apakah Anda juga melakukannya pada tahun....? *In what year did you start providing ... [ANSWER AT Q19a]? Did you do that also in ... [YEAR]?*

INT: TANYAKAN SEMUA PROGRAM YANG DISEBUT DI Q19a SATU PER SATU. TANYAKAN UNTUK TIAP TAHUNNYA. INT: ASK FOR ALL INITIATIVES MENTIONED AT Q19a ONE BY ONE AND FOR EACH INITIATIVE, ASK FOR EACH YEAR

Q19c. INTERVIEWER CATAT: INTERVIEWER RECORD:

BERDASARKAN JAWABAN Q19B, ISILAH TABLE BERIKUT. JANGAN BERTANYA PADA RESPONDEN. JIKA "TIDAK TAHU/ TIDAK INGAT" DILINGKARI DI Q18B, Q19C TIDAK BOLEH TERJAWAB DIJAWAB (BIARKAN KOSONG) BASED ON ANSWER AT Q19B, FILL IN THE GRID. DO NOT ASK RESPONDENT. IF DK/DONT REMEMBER IS CIRCLED AT Q18B, Q19C SHOULD NOT BE ANSWERED (JUST LEAVE IT EMPTY)

	Q19a	Q19b								Q19c	
		Sebelum 2003 Before 2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Tidak tahu/ Tidak ingat DK/ Don't remember	Melaksanakan rutin tiap tahun Conduct regularly every year	TIDAK melakukan rutin tiap tahun Does NOT conduct regularly every year
Tidak ada kegiatan/ program yang dilaksanakan <i>No initiatives in place</i>	1										
Informasi di tempat kerja tentang HIV/AIDS (mis. poster, brosur, pamflet) <i>Workplace information on HIV/AIDS (e.g., distribution of posters, brochures, pamphlets)</i>	2	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2



	Q19a	Q19b								Q19c	
		Sebelum 2003 Before 2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Tidak tahu/ Tidak ingat DK/ Don't remember	Melaksanakan rutin tiap tahun Conduct regularly every year	TIDAK melakukan rutin tiap tahun Does NOT conduct regularly every year
Program edukasi pada jam kerja untuk <u>pegawai baru</u> oleh divisi Sumber Daya Manusia / divisi pelatihan <i>Education program during working hours for <u>newly recruits</u> conducted by HR/ training department</i>	3	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Program edukasi pada jam kerja untuk <u>pegawai baru</u> oleh unit Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) <i>Education program during working hours for <u>newly recruits</u> conducted by OSH</i>	4	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Program edukasi pada jam kerja untuk <u>pegawai baru</u> oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) <i>Education program during working hours for <u>newly recruits</u> conducted by NGO</i>	5	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Program edukasi pada jam kerja untuk <u>pegawai</u> oleh bagian Sumber Daya Manusia / divisi pelatihan <i>Education program during working hours for <u>current employees</u> conducted by HR/ training department</i>	6	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Program edukasi pada jam kerja untuk <u>pegawai</u> oleh unit Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) <i>Education program during working hours for <u>current employees</u> conducted by OSH</i>	7	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Program edukasi pada jam kerja untuk <u>pegawai</u> oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) <i>Education program during working hours for <u>current employees</u> conducted by NGO</i>	8	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Peer edukator terlatih <i>Trained peer educators</i>	9	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Ketersediaan kondom (laki-laki dan perempuan) <i>Availability of condoms (male and female)</i>	10	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Memastikan orang tahu cara menggunakan kondom (laki-laki/ perempuan) <i>Ensuring people know how to use condom (male and female)</i>	11	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Dapat memberi referensi ke pusat layanan kesehatan untuk diagnosa, perawatan, dan penanganan infeksi yang menular melalui hubungan sex (sexual Transmitted Infection) (STI) dan Tuberculosis (TB) secara dini dan efektif <i>Have referral to public health services for early and effective STI and TB diagnosis, treatment and management</i>	12	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Pencegahan umum yang dilakukan untuk melindungi pekerja dari resiko penularan akibat pekerjaan dan kecelakaan di tempat kerja. <i>Universal precautions in place to protect workers from the risk of infection through occupational exposure or workplace accidents</i>	13	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2



	Q19a	Q19b								Q19c	
		Sebelum 2003 Before 2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Tidak tahu/ Tidak Ingat DK/ Don't remember	Melaksanakan rutin tiap tahun Conduct regularly every year	TIDAK melakukan rutin tiap tahun Does NOT conduct regularly every year
Praktek bisnis yang tidak berpeluang menyebarkan HIV/AIDS (mis. ada akses ke keluarga, tidak memberikan gaji seluruhnya pada waktu yang sama bagi pekerja di tempat terpencil, memperhatikan gender dalam pengaturan shift kerja, dll) <i>Business practices which do not contribute to the spread of HIV/ AIDS (e.g., having access to families, not having large lump-sum of payments in remote areas, gender sensitive for workers in shift, ect.)</i>	14	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Program lanjutan mengenai pencegahan dan edukasi HIV untuk masyarakat, mis. suami/ Istri dan keluarga terdekat, dan dengan menggunakan pegawai terlatih untuk melibatkan masyarakat. <i>Extended HIV prevention and education programs for community, e.g., involve spouse and families, and use trained employees for outreaching into the community</i>	15	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	16	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2

KARTU BANTU SHOW CARD

Q20a. Dari pernyataan berikut, akses kepada perawatan, dukungan dan pengobatan HIV yang mana yang akan disediakan perusahaan jika ada pekerja yang HIV+? Apakah ada hal-hal lain yang akan disediakan oleh perusahaan tapi tak ada dalam daftar? *MA Of the following, which access to HIV care, support and treatment will your company provide for if there is an HIV+ employees? Any other thing that your company will provide but not in this list? MA*

Q20b. Pada tahun berapa Anda mulai menyediakan ... [JAWABAN Q20a]? Apakah Anda juga melakukannya pada tahun....? *In what year did you start providing ... [ANSWER AT Q20a]? Did you do that also in... [YEAR]?*
INT: TANYAKAN SEMUA UNSUR YANG DISEBUT DI Q20a SATU PER SATU, DAN TANYAKAN TAHUN DARI SETIAP UNSUR INT: ASK FOR ALL ELEMENT MENTIONED AT Q20a ONE BY ONE AND FOR EACH ELEMENT, ASK FOR EACH YEAR

Q20c. CATATAN INTERVIEWER INTERVIEWER RECORD:
BERDASARKAN JAWABAN Q20B, ISILAH KISI. JANGAN BERTANYA PADA RESPONDEN. *BASED ON ANSWER AT Q20B, FILL IN THE GRID. DO NOT ASK RESPONDENT.*

	Q20a	Q20b								Q20c	
		Sebelum 2003 Before 2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Tidak tahu/ Tidak Ingat DK/ Don't remember	Melaksanakan rutin tiap tahun Conduct regularly every year	TIDAK melakukan rutin tiap tahun Does NOT conduct regularly every year
Tidak ada akses yang disediakan <i>No access provided</i>	1										
Mendorong konseling dan tes secara rahasia dan sukarela sehingga pegawai mengetahui statusnya dan dapat mengambil keputusan <i>Encourage confidential voluntary counseling and testing so that workers know their status and can take informed decisions</i>	2	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2



	Q20a	Q20b								Q20c	
		Sebelum 2003 Before 2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Tidak tahu/ Tidak Ingat DK/ Don't remember	Melaksanakan rutin tiap tahun Conduct regularly every year	TIDAK melakukan rutin tiap tahun Does NOT conduct regularly every year
Menyediakan informasi dan referensi mengenai layanan tes dan pengobatan untuk masyarakat <i>Provide information on and referral to community testing and treatment services</i>	3	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Menyediakan pengobatan untuk gejala umum penularan pada pekerja dengan HIV+ <i>Provide treatment for common opportunistic infections for workers who are HIV+</i>	4	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Menyediakan fasilitas <i>antiretroviral treatment</i> (ART) yang dibiayai negara untuk pekerja yang HIV+. <i>Provide facilities for the delivery of antiretroviral treatment (ART) which is funded by the state for workers who are HIV+</i>	5	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Mengembangkan program untuk mendukung kepatuhan pada pengobatan dan mendorong hidup sehat <i>Develop a program to support treatment adherence and encourage health living</i>	6	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Akomodasi/ penyesuaian yang layak untuk pekerja yang HIV+ <i>Reasonable accommodation for workers who is HIV+</i>	7	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Menyediakan fasilitas dan informasi tentang kelompok dukungan dan konseling untuk pekerja yang HIV+ <i>Providing facilities and information on self-help support groups and counseling for workers who are HIV+</i>	8	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Memastikan adanya akses terhadap asuransi kesehatan atau ditanggung oleh perusahaan <i>Ensuring access to health insurance or company benefits</i>	9	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	10	1	2	3	4	5	6	7	99	1	2

Q21. Apakah organisasi Anda mengalokasikan budget rutin untuk program pencegahan HIV/AIDS? *Does your organization allocate regular budget for HIV/AIDS prevention program?*

Ya Yes	1	→ KE Q22 TO Q22
Tidak No	2	→ LANJUT KE SKIP TO Q23

Q22. Berapa persen dari pendapatan total perusahaan dalam setahun yang dialokasikan untuk program tersebut? *How many percent of the total company's revenue in a year is the budget allocated for the program?*

□ □ □ □ . □ □ □ □ %

INT: CATAT ANGKA SEBENARNYA, BUKAN ANGKA ANTARA. TULISKAN SAMPAI 2 DESIMAL DIBELAKANG KOMA, JIKA "1%" → TULIS "01.00", JIKA "2.5 %" → TULIS "02.50"

INT: WRITE DOWN THE EXACT NUMBER, NOT RANGE. WRITE UP 2 DECIMAL NUMBER. FOR EXAMPLE, IF "1%" → WRITE DOWN AS "01.00"; IF "2.5%" → WRITE DOWN AS "02.50"

**KARTU BANTU SHOW CARD**

Q23. Bagaimana organisasi Anda bekerjasama dengan rekanan bisnis dan supplier (termasuk supplier pekerja outsourcing) mengenai HIV/AIDS? PROBE: Ada lagi? MA *How does your organization cooperate with business associates and suppliers (including supplier for labour outsourcing) to address HIV/AIDS? PROBE: Anything else? MA*

Tidak ada kerjasama dengan rekanan bisnis dan supplier mengenai HIV/AIDS <i>No cooperation with business associates and suppliers to address HIV/AIDS</i>	1
Memasukkan kebijakan tentang HIV/AIDS dalam perjanjian kontrak dengan suppliers <i>Integrate HIV/AIDS compliance into contractual arrangements with suppliers</i>	2
Mendukung implementasi program HIV dalam jaringan supply chain <i>Support implementation of HIV programs in supply chain network</i>	3
Memimpin kemitraan dengan perusahaan dan supplier lain dalam kelompok industri/ wilayah untuk melaksanakan program HIV lokal <i>Lead partnership with other companies and suppliers grouped by industry/ geography for local HIV program roll-out</i>	4
Advokasi untuk melakukan kebijakan HIV di sektor industri pada tingkat global <i>Advocate for industry sector policy on HIV practices at a global level</i>	5
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	6

KARTU BANTU SHOW CARD

Q24. Bagaimana keterlibatan organisasi Anda dalam sektor publik dan komunitas lokal mengenai HIV/AIDS? PROBE: Ada lagi? MA *How does your organization engage with the public sector and local communities in order to address HIV/AIDS? PROBE: Anything else? MA*

Tidak ada keterlibatan dengan sektor publik/ organisasi/ LSM/ Komisi Penanggulangan AIDS <i>No engagement with public sector/ trade union/ NGOs/ KPA</i>	1
Partisipasi aktif dalam organisasi bisnis dan organisasi/ jaringan AIDS <i>Actively participate in business and AIDS organizations/ networks</i>	2
Advokasi publik untuk keterlibatan bisnis dengan komunitas dan pemerintah <i>Publicly advocate for business engagement with communities and government</i>	3
Terlibat dalam Global Fund, UNAIDS, ILO dan aktifitas global lainnya <i>Engage with the Global Fund, UNAIDS, ILO and other global activities</i>	4
Ikut berinvestasi dalam kemitraan publik-swasta untuk melaksanakan edukasi, pencegahan dan pengobatan AIDS untuk komunitas <i>Co-invest in public-private partnerships to deliver AIDS education, prevention and treatment for communities</i>	5
Melakukan komitmen skala besar dan jangka panjang dalam hal pengelolaan keahlian, logistik dan sumber daya untuk mendukung institusi HIV/AIDS lokal/ nasional maupun global <i>Make large scale, multi-year commitments of management expertise, logistics and resource support to local/ national and global HIV/AIDS institutions</i>	6
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	7

KARTU BANTU SHOW CARD

Q25. Pengawasan, evaluasi dan laporan apa yang dibuat perusahaan Anda sehubungan dengan program HIV/AIDS? PROBE: Ada lagi? MA *What monitoring, evaluation and reporting does your company do in relation to HIV/AIDS programs? PROBE: Anything else? MA*

Tidak ada pengawasan, evaluasi, dan pelaporan mengenai program HIV/AIDS <i>No monitoring, evaluation and reporting in relation to HIV/AIDS programs</i>	1
Memiliki dokumen jelas tentang implementasi strategi program AIDS <i>Has clear documents AIDS programmes implementation strategy</i>	2
Membuat komite pelaksanaan program AIDS dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas <i>Creates committee presiding over AIDS programmes with defined roles and responsibilities</i>	3
Menggunakan metodologi yang jelas untuk pengukuran Pengawasan & Evaluasi <i>Utilizes recognized measurement methodology for M&E</i>	4
Melaporkan evaluasi kinerja program HIV dalam laporan tahunan <i>Ensures reporting of HIV performance measurements in Annual Reports</i>	5
Mengambil langkah untuk melibatkan perusahaan dalam pelaporan HIV <i>Takes steps to engage company industry sector in HIV reporting</i>	6
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	7

**BACAKAN READ OUT**

Q26. Secara keseluruhan, bagaimana Anda menilai tanggapan/ perlakuan perusahaan Anda terhadap isu HIV/AIDS saat ini? Overall, how do you rate the current HIV/AIDS response in your company? SA

Sangat baik Excellent	3
Cukup Sufficient	2
Perlu usaha lebih Should do more	1

5. KETERBATASAN TANGGAPAN TERHADAP KEBIJAKAN HIV/AIDS**CONSTRAINTS TO RESPONSE TO HIV/AIDS POLICY**

Q27-28 HANYA DITANYAKAN KEPADA PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKUKAN APAPUN MENGENAI KEBIJAKAN HIV/AIDS DI DALAM PERUSAHAAN(KODE 2 DI Q12) Q27-28 ARE ASKED ONLY TO COMPANIES WHO HAVE NOT DONE ANYTHING TO ADOPT HIV/AIDS POLICY IN THEIR COMPANY(CODE 2 AT Q12)

Q27. Apa alasan perusahaan Anda tidak memberi tanggapan/ tidak melakukan apa-apa mengenai HIV/AIDS? PROBE:

Ada lagi? Ada lagi? MA What are the reasons of your work place NOT responding to HIV/AIDS? PROBE. Anything else? Anything else? MA

Q28. Dari semua alasan yang telah Anda sebutkan, mohon katakan pada saya apa yang menjadi alasan utama yang menghalangi perusahaan Anda melakukan sesuatu mengenai isu HIV/ AIDS? SA Of all the reasons you've just mentioned, please tell me which one is the major reason that hamper the company response? SA.

	Q27 MA	Q28. SA
Tidak ada dorongan dari asosiasi No encouragement from association	1	1
Tidak ada dorongan dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No encouragement from Man Power and Transmigration Office	2	2
Tidak ada kebijakan legal dari pemerintah No legal requirement from the government	3	3
Tidak ada kebijakan global mengenai hal tersebut No global policy on it	4	4
Tidak ada kepedulian orang - orang dalam perusahaan No concerns among individuals within the company	5	5
Tidak terlihat pengaruh penyakit tersebut kepada perusahaan No visibility of the disease's effect to the company	6	6
Tidak ada pengaruh terhadap pembiayaan perusahaan Does not affect company's business cost	7	7
Tidak memiliki peluang untuk jadi bahan PR/ humas Has no PR opportunity	8	8
Lainnya (sebutkan) Others (specify)	9	9
Lainnya (sebutkan) Others (specify)	10	10
Lainnya (sebutkan) Others (specify)	11	11



6. TANGGAPAN MENGENAI BEBERAPA RUTE DUKUNGAN KEBIJAKAN
RESPOND TO SOME POLICY-ENDORSEMENT ROUTES

TANYA SEMUA ASK ALL

Q29. Hal spesifik apa yang akan meningkatkan tanggapan/ respon perusahaan Anda untuk melaksanakan program HIV/AIDS? PROBE: Ada lagi? **MA** What specific things that will intensify/ increase your company respond to implement HIV/AIDS policy? PROBE: Anything else? **MA**

Seberapa mungkin/ tidak mungkin kah perusahaan Anda akan meningkatkan respon terhadap pelaksanaan program/ kebijakan tentang HIV/AIDS apabila ...? *How likely will your company intensify its HIV/AIDS response if ... ?*

KARTU BANTU – SKALA SHOWCARD - SCALE	Sangat mungkin Very likely	Mungkin Likely	Tidak yakin Not sure	Tidak mungkin Unlikely	Sangat tidak mungkin Very unlikely
Q30. Kebijakan tentang HIV/AIDS di tempat kerja diperbaiki? (mis.pengobatan penyakit menular seksual dan HIV/AIDS ditanggung Jamsostek, Kepmen 68/2004 dijadikan Undang-undang dan ada sanksi apabila hal ini tidak diterapkan)? SA <i>Policy relating to HIV/AIDS in the workplace improved (e.g., STI treatment and HIV/AIDS is covered in Jamsostek, Ministerial Decree 68/2004 into UU and have punishment if not implementing.)? SA</i>	5	4	3	2	1
Q31. Ada situasi yang kondusif (mis. Pemerintah memberi insentif pemotongan pajak bagi perusahaan yang menjalankan program HIV/AIDS, penyediaan kondom oleh BKKBN)? SA <i>There is conducive environment (e.g., government provide a tax deductible scheme for implementing HIV/AIDS program, condom provision by BKKBN)? SA</i>	5	4	3	2	1
Q32. Ada bantuan teknis untuk program pencegahan dan edukasi/ pendidikan? SA <i>Technical assistance is provided on prevention and education program? SA</i>	5	4	3	2	1

7. PRAKTEK REKRUITMEN, PROMOSI DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PRACTICE REGARDING RECRUITMENT, PROMOTION AND JOB TERMINATION

TANYA SEMUA ASK ALL

Kami ingin berbicara tentang **rekrutmen** di perusahaan Anda *Now we'd like to talk about recruitment in your company ...*

Q33. Apakah ada persyaratan bebas HIV/AIDS dalam proses rekrutmen pegawai baru di perusahaan Anda? *Is condition of HIV/AIDS-free a requirement for recruitment of new employees in this company?*

Ya Yes	1	→ KE Q34 TO Q34
Tidak No	2	→ LANJUT KE Q35 SKIP TO Q35

KARTU BANTU SHOW CARD

Q34. Bagaimana perusahaan Anda yakin bahwa kandidat pegawai baru bebas HIV/AIDS? PROBE: Ada lagi? **MA** *How does the company confirm that the candidate employee in the recruitment process is free from HIV/AIDS? PROBE: Anything else? MA*

Melalui saringan/ tes kesehatan <i>Through health screening (health test)</i>	1
Wawancara <i>Interview</i>	2
Surat Dokter <i>Medical letter from doctor</i>	3
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	4

Q35. Jika pegawai baru dilaporkan tertular HIV/AIDS, apakah perusahaan akan melanjutkan proses rekrutmennya? **SA**
If the new recruited employee is being reported as having been infected by HIV/AIDS, will the company continue the recruitment process? SA

Ya Yes	1	→ KE Q36 TO Q36
Tidak No	2	→ LANJUT KE Q38 SKIP TO Q38
Tergantung pada keadaan kandidat <i>Depends on the employee condition</i>	3	→ LANJUT KE Q37 SKIP TO Q37

**KARTU BANTU SHOW CARD**

Q36. Apa yang akan dilakukan perusahaan terhadap pegawai yang tertular HIV/AIDS tersebut? PROBE: Ada lagi? **MA**
What the company will do towards the infected employee? PROBE: Anything else? MA

Menyediakan fasilitas untuk kelompok dukungan dan memberikan konseling <i>Provide facilities for self-help support groups and counselling.</i>	1
Menyediakan lingkungan yang terbuka, menerima dan mendukung kepada pekerja yang mengungkapkan status HIV mereka <i>Provide an open, accepting and supportive environment for workers who disclose their HIV status</i>	2
Memastikan privasi dan kerahasiaan pekerja yang terinfeksi <i>Ensuring privacy of affected workers and ensuring confidentiality</i>	3
Memberi penyesuaian yang wajar (penyesuaian tugas, lingkungan kerja, jam kerja dan kondisi pekerjaan termasuk waktu istirahat) <i>Provide reasonable accommodation (adjustments to tasks, the work environment, working hours and conditions of work, including rest breaks)</i>	4
Memastikan akses terhadap asuransi kesehatan dan fasilitas perusahaan <i>Ensuring access to health insurance and company benefits</i>	5
Menyediakan perawatan dan pengobatan untuk infeksi umum akibat penurunan daya tahan tubuh <i>Provide care and treatment for common opportunistic infections</i>	6
Menyediakan fasilitas untuk antiretroviral treatment (ART) yang dibiayai negara <i>Provide facilities for the delivery of antiretroviral treatment (ART) which is funded by the state</i>	7
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	8

KARTU BANTU SHOW CARD

Q37. Apabila tergantung kondisi pegawai, kondisi apa yang akan dipertimbangkan? PROBE: Ada lagi? **MA** *If depends on employee's conditions, what conditions that will be taken into consideration? PROBE: Anything else? MA*

Keahlian khusus pegawai <i>Employee's special skill.</i>	1
Kedudukan kesehatan yang memungkinkan pegawai melakukan tugasnya <i>Employee's health condition enables for doing the job.</i>	2
Kekurangan tenaga kerja <i>Labour shortage</i>	3
Lainnya (sebutkan) <i>Others (specify)</i>	4

TANYA SEMUA ASK ALL

Sekarang kami ingin berbicara tentang kebijakan promosi dan pengembangan karir di perusahaan Anda.
Now we'd like to talk about promotion and career development policy in your company ...

Q38. Apakah keadaan bebas HIV/AIDS jadi persyaratan promosi karier di perusahaan ini? **SA** *Does the condition HIV/AIDS-free become a requirement for career promotion in this company? SA*

Ya <i>Yes</i>	1
Tidak <i>No</i>	2

Q39. Apakah keadaan bebas HIV/AIDS jadi persyaratan pergantian posisi di perusahaan ini? **SA** *Does the condition HIV/AIDS-free become a requirement for job rotation in this company? SA*

Ya <i>Yes</i>	1
Tidak <i>No</i>	2

Q40. Apakah keadaan tertular HIV/AIDS membuat terjadinya pemutusan hubungan kerja? **SA** *Will the condition of being infected by HIV/AIDS cause a job termination? SA*

Ya <i>Yes</i>	1	→ KE Q41 TO Q41
Tidak <i>No</i>	2	→ LANJUT KE Q43 SKIP TO Q43

Q41. Apakah pegawai yang dihentikan akibat tertular HIV/AIDS mendapatkan pesangon? **SA** *Does the laid-off HIV/AIDS infected employees receive severance payment? SA*

Ya <i>Yes</i>	1	→ KE Q42 TO Q42
Tidak <i>No</i>	2	→ LANJUT KE Q43 SKIP TO Q43

BACAKAN READ OUT

Q42. Bagaimana perusahaan menentukan besar pesangon untuk yang di-PHK karena tertular HIV/AIDS? **SA** *How does the company specify the severance payment for the laid-off HIV/AIDS infected employees? SA*

Menurut standar Depnaker <i>Based on Depnaker standard</i>	1
Lebih tinggi dari standar Depnaker <i>Higher than Depnaker standard</i>	2
Lebih rendah dari standar Depnaker <i>Lower than Depnaker standard</i>	3



Q43. Apakah perusahaan melakukan tes kesehatan rutin tahunan bagi pegawai? **SA** Does the company provide a regular (annually) health test to the employees? **SA**

Ya Yes	1	→ KE Q44 TO Q44
Tidak No	2	→ LANJUT KE Q45 SKIP TO Q45

Q44. Apakah tes HIV/AIDS termasuk dalam tes kesehatan rutin? **SA** Is the HIV/AIDS test included in the regular health test? **SA**

Ya Yes	1
Tidak No	2

8. INFORMASI RINCI PERUSAHAAN DETAIL COMPANY INFORMATION

Sekarang, saya ingin mengetahui lebih banyak tentang perusahaan Anda. Dapatkah Anda menceritakan kepada saya... *Now, I'd like to understand more about your company. Could you kindly tell me ...*

BACAAN READ OUT

Q45. Dapatkah Anda menjelaskan struktur kepemilikan perusahaan Anda? *Could you please let me know the ownership structure of your company? Is it ...*

Perusahaan domestik - milik pemerintah <i>Domestic – government owned</i>	1
Perusahaan domestik - milik swasta <i>Domestic – private owned</i>	2
Perusahaan Asing <i>Foreign</i>	3
Kerjasama domestik dan asing <i>Joint Domestic and Foreign</i>	4

BACAAN READ OUT

Q46. Apa yang paling tepat untuk menggambarkan kantor Anda? *Which of the following best describe your office here?*

Perusahaan lokal (tanpa cabang lain) <i>Local company (no branch in other area)</i>	1	LANJUT KE Q48 SKIP TO Q48 KE Q47 TO Q47
Kantor pusat perusahaan nasional <i>Head quarter of a national company</i>	2	
Kantor cabang perusahaan nasional <i>Branch of a national company</i>	3	
Kantor pusat perusahaan internasional <i>Head quarter of an international company</i>	4	
Kantor cabang perusahaan internasional (kantor pusat di luar Indonesia) <i>Branch of an international company (head quarter is out of Indonesia)</i>	5	

KARTU BANTU SHOW CARD

Q47. Apa yang paling tepat untuk menggambarkan perusahaan Anda? **SA** Which of the following best describe your company here?

Kebijakan SDM di perusahaan kami dibuat dan dilaksanakan secara lokal oleh tiap cabang. Kantor pusat hanya menetapkan beberapa standar dasar <i>Human Resource policies in our company are mostly set and implemented locally by each branch. Headquarter set only few basic standard</i>	1
Kebijakan SDM di perusahaan kami dibuat dan dirancang oleh kantor pusat, tetapi tiap cabang menerapkannya sesuai dengan kebutuhan dan keadaan lokal. <i>Human Resource policies in our company is mostly set by the head quarter, but each branch implements it according to local needs and situation</i>	2
Kebijakan SDM di perusahaan kami dibuat oleh kantor pusat, dan tiap cabang menerapkannya sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan kantor pusat sepenuhnya <i>Human Resource policies in our company is set by the head quarter and each branch implements it fully following the policies set by the headquarter</i>	3

Q48. Apakah perusahaan Anda memiliki divisi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)? **SA** Does your company have OSH division/department? **SA**

Ya Yes	1
Tidak No	2

Q49. Apakah perusahaan Anda menjadi anggota suatu asosiasi? **SA** Does your company have membership to any association and trade unions? **SA**

Ya Yes	1	→ KE Q50 TO Q50
Tidak No	2	→ LANJUT KE Q51 SKIP TO Q51

Q50. Anggota dari asosiasi apa? **MA** Membership to which association/ trade union? **MA**



Sekarang, mohon jelaskan profil pegawai Anda Now, could you please describe to me your employees profile?

Q51. Secara total, berapa pegawai tetap, kontrak, yang perusahaan miliki di kantor cabang ini? *In total, how many permanent and contract employees does your company have in this branch/ area?* :

 People

a. Pegawai tetap *Permanent employee* :

 People

b. Pegawai lepasan *Outsourcing employee* :

 People

Rincian Pegawai *Employees' details*

52a. Dari <u>pegawai tetap</u>, berapakah ... <i>Of your permanent employees, how many are :</i> ☐ 30 tahun atau kurang 30 : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % <i>years old or below</i> ☐ 30-40 tahun 30-40 years old : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % ☐ Lebih dari 40 tahun More than : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % <i>40 years old</i>	52b. Dari pegawai <u>musiman/ kontrak</u>, berapakah... <i>Of your seasonal/contract employees, how many are :</i> ☐ 30 tahun atau kurang 30 years : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % <i>old or below</i> ☐ 30-40 tahun 30-40 years old : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % ☐ Lebih dari 40 tahun More than 40 : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % <i>years old</i>
53a. Dari <u>pegawai tetap</u>, berapakah ... <i>Of your permanent employees, how many are :</i> ☐ Laki-laki Male : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % ☐ Perempuan Female : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> %	53b. Dari pegawai <u>musiman/ kontrak</u>, berapakah... <i>Of your seasonal/contract employees, how many are :</i> ☐ Laki-laki Male : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % ☐ Perempuan Female : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> %
54a. Dari <u>pegawai tetap</u>, berapakah ... <i>Of your permanent employees, how many are :</i> ☐ Lajang Single : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % ☐ Menikah Married : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % ☐ Janda/ duda Widow/ widower : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> %	54b. Dari pegawai <u>musiman/ kontrak</u>, berapakah... <i>Of your seasonal/contract employees, how many are :</i> ☐ Lajang Single : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % ☐ Menikah Married : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % ☐ Janda/ duda Widow/ widower : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> %
55a. Dari <u>pegawai tetap</u>, berapakah ... <i>Of your permanent employees, how many are :</i> ☐ Tinggal sendiri Live alone/ by : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % <i>her/ himself</i> ☐ Tinggal dengan keluarga : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % (mis. Orang tua, pasangan, anak) Live with family (i.e., parents, spouse, kids)	55b. Dari pegawai <u>musiman/ kontrak</u>, berapakah... <i>Of your seasonal/contract employees, how many are :</i> ☐ Tinggal sendiri Live alone/ by : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % <i>her/ himself</i> ☐ Tinggal dengan keluarga : <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 20px;"></table> % (mis. Orang tua, pasangan, anak) Live with family (i.e., parents, spouse, kids)

TERIMA KASIH DAN SELESAI THANK YOU AND CLOSE

INTERVIEW BERAKHIR PUKUL PUKUL MENIT (termasuk nol, mohon semua kotak diisi) <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"></table>	ISI SEMUA 6 KOTAK HARI BULAN TAHUN TANGGAL <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"></table>
Saya menjamin bahwa apa yang telah saya lakukan adalah interview yang lengkap dan akurat, dilakukan sesuai dengan instruksi kepada saya dan ICC/ESOMAR international code. TANDA TANGAN : _____ INTERVIEWER	



Project Philadelphia (J9561)

Januari 30, 2007

Versi : FINAL

FieldNomor Kuesioner
Questionnaire number**EDP**Nomor Kuesioner
Questionnaire number

RESPONDENT DETAILS			
A. Nama Resp <i>Name of Resp</i>		: (Bapak/ Ibu/ Sdr.)	
B. Posisi/ jabatan di perusahaan <i>Position/ title in the company</i>		:	
[DATA TO BE PUNCHED]			
C. Nama Perusahaan <i>Company Name</i>		:	
D. Alamat Kantor <i>Office Address</i>		:	
E. Kota <i>City/ town</i>	:	Provinsi : <i>State</i>	Kode Pos : <i>Pos</i>
F. No. Telepon Kantor <i>Off Tel. No.</i>	:	No.HP <i>Hand phone No.</i>	:
G. Alamat email? <i>E-mail address?</i>	Ya Yes ☐ 1 Tidak No ☐ 2	Jika "Ya" minta alamat email : <i>If "Yes" obtain e-mail address</i>	
CATATAN WAWANCARA REKRUT <i>RECORD OF SCREENING INTERVIEW</i>			
Tanggal Wawancara <i>Date of Interview</i>		Waktu mulai <i>Time begin</i>	
Nama interviewer <i>Name of Interviewer</i>		Waktu selesai <i>Time ended</i>	
No. Identitas Interviewer. <i>Int. ID No.</i>		Lama interview <i>Total length of interv</i>	
CATATAN VALIDASI WAWANCARA REKRUT <i>RECORD OF VALIDATION OF SCREENING INTERVIEW</i>			
Disaksikan oleh <i>Witnessed by</i>		Tanggal <i>Date</i>	
Divalidasi oleh <i>Validated by</i>		Tanggal <i>Date</i>	
Keterangan <i>Remarks</i>			
INTERVIEWER Saya dengan ini menyatakan bahwa kuesioner ini benar2 berisi hasil interview dan saya telah memeriksa kembali dengan teliti semua jawaban responden sesuai dengan petunjuk dan briefing yang diberikan. Tanda Tangan Interviewer: _____		SUPERVISOR Saya dengan ini menyatakan bahwa isi dan cara pengisian kuesioner sudah benar dan bahwa saya telah memeriksa dengan teliti semua jawaban yang ada sesuai dengan petunjuk dan briefing yang diberikan. Tanda Tangan Supervisor: _____	

SAMPLE CHECK

LOKASI GEOGRAFIS <i>GEOGRAPHICAL LOCATION</i>			COMPANY SIZE (S1)	
DKI Jakarta		1	☐ Kecil Small (20 – 99 pekerja <i>employees</i>) (code 1)	1
Jawa Timur	☐ Surabaya	2	☐ Menengah Medium (100 – 499 pekerja <i>employees</i>) (code 2)	2
	☐ Sidoarjo	3	☐ Besar Large (≥ 500 pekerja <i>employees</i>) (code 3)	3
	☐ Malang	4		
Kepulauan Riau	☐ Batam	5	LINE OF INDUSTRY (S2)	
	☐ Tanjung Pinang	6	☐ Minyak, Gas dan Pertambangan <i>Oil, Gas and mining</i> (code 1&2)	1
Papua	☐ Jayapura	7	☐ Perdagangan <i>Trading/ Wholesale</i> (code 3)	2
	☐ Sorong	8	☐ Manufaktur <i>Manufacturing</i> (4)	3
	☐ Timika	9	☐ Konstruksi <i>Construction</i> (code 5)	4
TELAH MENJALANKAN PROGRAM HIV/AIDS (Q12) <i>HAVE DONE HIV/AIDS PROGRAM (Q12)</i>			☐ Transportasi <i>Transportation</i> (code 6)	5
☐ Ya Yes			☐ Hotel, Resto, Pariwisata <i>Hospitality</i> (code 7)	6
☐ Tidak No			☐ IT & Telekomunikasi <i>IT & Telecommunication</i> (code 10)	7

KRITERIA RESPONDEN:

- RESPONDEN **HARUS** PEMEGANG KEPUTUSAN DALAM MASALAH SUMBER DAYA MANUSIA/ PERSONALIA DI PERUSAHAAN. DIA BISA PEMILIK/ DIREKTUR/ MANAGER. *RESPONDENT HAS TO BE DECISION MAKER FOR HUMAN RESOURCE ISSUE IN THE COMPANY. HE/SHE CAN BE OWNER/ DIRECTOR/ MANAGER*
- UNTUK PERUSAHAAN KECIL, BISA SAJA PEMILIKNYALAH YANG BERTINDAK SEBAGAI ORANG YANG BERTANGGUNG JAWAB SOAL SUMBER DAYA MANUSIA/ PERSONALIA DI PERUSAHAAN. *FOR SMALL COMPANY, IT IS POSSIBLE THAT THE OWNER IS THE ONE WHO RESPONSIBLE FOR HUMAN RESOURCE ISSUE IN THE COMPANY*



SCREENER

PERKENALAN INTRODUCTION

Selamat pagi / siang / malam, nama saya _____ dari TNS, sebuah perusahaan independen untuk riset pasar. Saat ini kami sedang melakukan survei untuk ILO, sebuah badan PBB yang menaungi masalah ketenagakerjaan. Survei ini adalah tentang masalah HIV/AIDS secara umum dan bagaimana perusahaan-perusahaan dari berbagai industri menanggapi hal itu. Sebelumnya, bisakah saya menanyakan beberapa hal terlebih dahulu hanya untuk klasifikasi saja? Good morning/afternoon/evening. My name is _____ and I am from TNS, an independent market research company. We are currently conducting a survey for ILO, a UN body for labours. The subject of the survey is about HIV/AIDS issue in general and how different companies in different industry respond to the issue. May I ask a few preliminary questions for classification only?

Ya Yes	1	LANJUTKAN CONTINUE
Tidak/ Menolak No/ Refused	2	TERIMA KASIH & STOP THANK & TERMINATE

- S1. Dapatkah Anda mengatakan kepada saya berapa banyak pegawai perusahaan anda di kantor ini/ di cabang ini? **Termasuk** semua pegawai penuh/ permanen dan pegawai musiman/ kontrak, tapi **tidak termasuk** pegawai di cabang lain atau di daerah lain. SA Could you tell me how many people does your company employ in this office/ branch? Including all the permanent and seasonal/ contract employees, but not including employees of other branch/ area. SA

Kurang dari 20 orang less than 20 people	1	STOP & TK TERMINATE
20 – 99 orang atau kurang people or less	2	LIHAT KUOTA UNTUK PERUSAHAAN KECIL SEE QUOTA FOR SMALL COMPANY
100 – 499 orang people	3	LIHAT KUOTA UNTUK PERUSAHAAN MENENGAH SEE QUOTA FOR MIDDLE SIZE COMPANY
500 atau lebih or more	4	LIHAT KUOTA UNTUK PERUSAHAAN BESAR SEE QUOTA FOR LARGE COMPANY

CATATAN: TANYAKAN JUMLAH PEGAWAI HANYA YANG ADA DI KANTOR ITU, TIDAK TERMASUK YANG ADA DI KANTOR CABANG LAIN/ KANTOR PUSAT, JIKA PERUSAHAAN ITU PUNYA CABANG/ KANTOR PUSAT DI TEMPAT LAIN.

NOTE: ASK ONLY THE NUMBER OF EMPLOYEES IN THAT PARTICULAR OFFICE, NOT INCLUDING EMPLOYEES IN OTHER BRANCH/ HEADQUARTER, IF THE COMPANY HAS BRANCH/ HEADQUARTER IN OTHER PLACES.

BACAKAN READ OUT

- S2. Apakah bidang usaha perusahaan Anda? Apakah ... SA In which line of industry does your company operate? Is it SA

Minyak dan gas Oil & Gas	1	LIHAT KUOTA INDUSTRI SEE INDUSTRY QUOTA
Pertambangan Mining	2	
Perdagangan/ Grosir Trading/ Wholesales	3	LIHAT KUOTA INDUSTRI SEE INDUSTRY QUOTA
Manufaktur/ pabrik Manufacturing	4	LIHAT KUOTA INDUSTRI SEE INDUSTRY QUOTA
Konstruksi Construction	5	LIHAT KUOTA INDUSTRI SEE INDUSTRY QUOTA
Transportasi Transportation	6	LIHAT KUOTA INDUSTRI SEE INDUSTRY QUOTA
Jasa restoran dan pariwisata Hospitality	7	LIHAT KUOTA INDUSTRI SEE INDUSTRY QUOTA
IT & Telekomunikasi IT & Telecommunication	8	LIHAT KUOTA INDUSTRI SEE INDUSTRY QUOTA
Pertanian/ Perkebunan/ Kehutanan Agriculture/ Plantation/ Forestry	9	
Perikanan Fishery	10	
Lainnya (sebutkan) Other (specify)		

JIKA MEMENUHI PERSYARATAN & KUOTA, TANYAKAN ... IF FULLFIL THE ELIGIBILITY & QUOTA, ASK ...

Bolehkah saya berbicara dengan direktur/ manajer sumber daya manusia, atau direktur/ manajer personalia, atau orang yang berwenang membuat keputusan berkaitan dengan masalah sumberdaya manusia/ personalia di perusahaan Anda? Can I speak to the Human Resource or Personnel Director/ Manager or a person in charge of making decisions on human resource/ personel issue in your company, please?

Ya Yes	1	LANJUTKAN CONTINUE
Tidak/ Menolak No/ Refused	2	TERIMA KASIH & STOP THANK & TERMINATE



BUAT JANJI UNTUK INTERVIEW. SET UP APPOINTMENT FOR INTERVIEW

BERBICARA DENGAN DIREKTUR/ MANAJER/ ORANG YANG BERTANGGUNG JAWAB SOAL SUMBER DAYA MANUSIA/ PERSONALIA DI PERUSAHAAN: *TALK TO DIRECTOR OR MANAGER WHO IS IN CHARGE OF HUMAN RESOURCE ISSUE IN THE COMPANY.*

Selamat pagi / siang / sore, nama saya _____ dari TNS Indonesia, sebuah perusahaan independen untuk riset pasar. Saat ini kami sedang melakukan survei untuk ILO, sebuah badan PBB yang menaungi masalah ketenagakerjaan. Survei ini adalah tentang masalah HIV/AIDS secara umum dan bagaimana perusahaan-perusahaan dari berbagai industri menanggapi hal itu.

Kami bermaksud meminta kesediaan Anda untuk kami wawancara sebagai responden. Wawancara ini akan memakan waktu sekitar 45 menit. Informasi yang Anda berikan tidak akan digunakan untuk keperluan lain selain keperluan riset ini. Semua informasi yang kami dapat akan dianalisa secara agregat, tanpa menyebut nama-nama perusahaannya. Apakah Anda bersedia? *Good morning/afternoon. My name is and I am from TNS Indonesia, an independent market research company. We are currently conducting a survey for ILO, a UN body for labours. The subject of the survey is about HIV/AIDS issue in general and how different companies in different industry respond to the issue. We'd like to ask your participation as our respondent for this survey. The interview may take about 45 minutes. The information you give us will not be used for any purpose other than this research. All information we collect will be analysed in aggregate level, without mentioning any company names. Would you like to participate?*

Ya Yes	1	LANJUTKAN <i>CONTINUE</i>
Tidak/ Menolak <i>No/ Refused</i>	2	TERIMA KASIH & STOP <i>THANK & TERMINATE</i>

HARI/ TANGGAL	:	
JAM	:	
TEMPAT	:	

INSTRUKSI UNTUK INTERVIEWER & DP *INSTRUCTION FOR INTERVIEWER AND DP:*

1. CATAT SEMUA KONTAK YANG DILAKUKAN DI *LISTING SHEET*. *LISTING SHEET* HARUS DI KETIK DALAM FORMAT EXCEL DAN DIKIRIM KE RESEARCH SETIAP HARI SELESAI REKRUT/ FIELD.
RECORD ALL CONTACTS IN THE LISTING SHEET. THE LISTING SHEET HAS TO BE TYPED IN EXCEL FORMAT AND SENT TO RESEARCH EVERY END OF THE DAY AFTER FIELDWORK/ RECRUIT.
2. LEMBAR SCREENER HARUS DISATUKAN DENGAN LEMBAR KUESIONER UTAMA INTERVIEW DILAKUKAN. KUESIONER DISERAHKAN LENGKAP (SCREENER+MAIN QUEST) KE KEY PUNCHER/ CODER. *SCREENER SHEET HAS TO BE COMBINED WITH THE MAIN QUESTIONNAIRE SHEETS BEFORE MAIN INTERVIEW IS CONDUCTED. AND SEND THEM BOTH TO KEY PUNCHER/ CODER.*
3. PASTIKAN BAHWA SEMUA RESPONDEN DETAIL DI HALAMAN 1 DI ISI SEBELUM MULAI INTERVIEW.
ENSURE THAT ALL RESPONDENT DETAILS IN PAGE 1 ARE FILLED IN BEFORE PROCEEDING.
4. POSISI/ JABATAN RESPONDEN DI PERUSAHAAN DI HALAMAN DEPAN HARUS DI *PUNCH* DAN LAPORKAN DI DATA HOLE COUNT *THE "RESPONDENT'S POSITION/ TITLE IN THE COMPANY" IN RESPONDENT'S DETAILS (PAGE 1) HAS TO BE PUNCHED AND REPORTED IN HOLE COUNT DATA*

