

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

ABSTRAKS

DINAR L.PANDJAITAN
6905031584

PERANAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT DALAM PELAKSANAAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT.RICKY PUTRA GLOBALINDO,Tbk-CITEUREUP
xvi + 150 halaman + 3 lampiran

Daftar Pustaka : 53 buku literatur, 3 peraturan perundang-undangan (1985, 1986,
1989, 1992, 1995, 1996, 2000, 2001, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007)

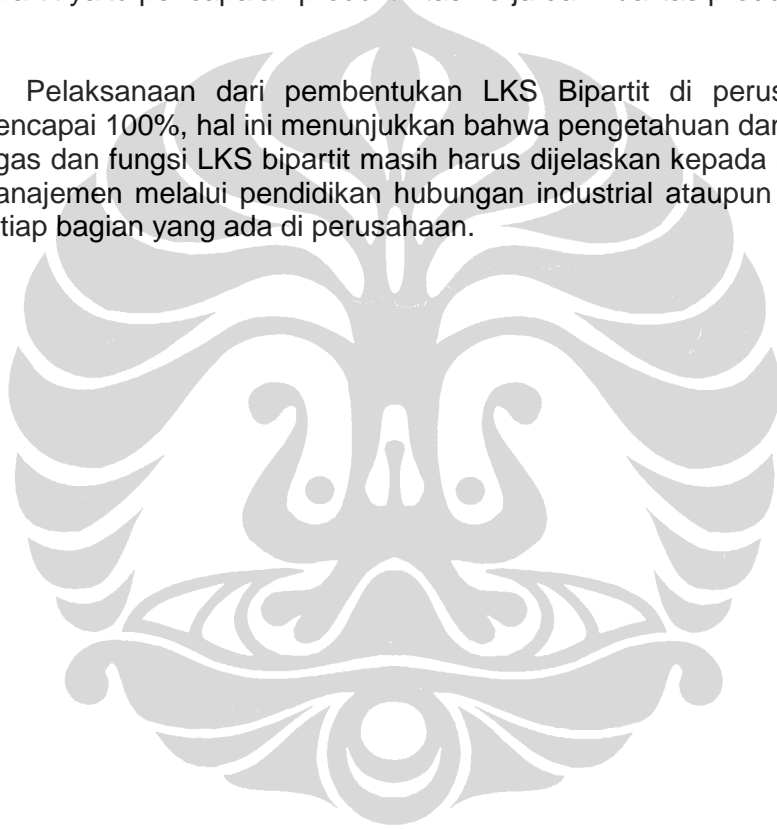
Lembaga kerja sama Bipartit merupakan salah satu sarana dari hubungan industrial yang cukup penting dalam operasional perusahaan, demikian pula hubungan industrial merupakan sistem hubungan kerja para pelaku proses produksi yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Tesis ini mengulas mengenai peranan lembaga kerja sama bipartit dalam pelaksanaan hubungan industrial di PT.Ricky putra globalindo,Tbk dengan suatu kasus pelaksanaan LKS Bipartit yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendapat arahan dari Lembaga Perburuhan Internasional di kantor Jakarta. Indikator dari LKS Bipartit yang digunakan adalah produktivitas dan kualitas, kesejahteraan, disiplin dan tata tertib, keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan indikator dari hubungan industrial adalah Peraturan perusahaan, Serikat pekerja, Asosiasi Pengusaha, LKS Bipartit, LKS Tripartit, Perjanjian Kerja Bersama, Hukum ketenagakerjaan, Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pendidikan hubungan industrial.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada 300 responden yang terdiri dari pihak manajemen dan pekerja. Sampling diambil dengan *purposive sampling* dan penentuan jumlah sample menggunakan tabel Krejcie. Pembuatan sample dengan skala Likert dalam lima interval (sangat positif sampai sangat negatif), untuk mengukur pendapat dan persepsi karyawan terhadap peranan dari Lembaga kerjasama Bipartit yang ada di perusahaan yang dijabarkan dengan 61 pertanyaan.

Dari jawaban kuesioner tersebut, kemudian ditabulasi dan dihitung persentase serta dianalisis untuk mengetahui pendapat dan persepsi pekerja dan manajemen.

Hasil analisis data tersebut, adalah pembentukan LKS Bipartit di perusahaan didukung oleh 92% responden, dengan membentuk gugus tugas seperti yang disebutkan dalam indikator LKS Bipartit. Pelaksanaan gugus tugas sesuai dengan masing-masing bidang didukung oleh lebih dari 70% dari responden. Dan sebagai konsekuensinya karyawan harus berpartisipasi untuk mencapai tujuan dari LKS Bipartit yaitu pencapaian produktivitas kerja dan kualitas produk.

Pelaksanaan dari pembentukan LKS Bipartit di perusahaan masih belum mencapai 100%, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan sosialisasi mengenai tugas dan fungsi LKS bipartit masih harus dijelaskan kepada seluruh karyawan dan manajemen melalui pendidikan hubungan industrial ataupun melalui penjelasan di setiap bagian yang ada di perusahaan.



UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF POLITICAL AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF ADMINISTRATION SCIENCE
POSTGRADUATE PROGRAM
STUDY PROGRAM OF ADMINISTRATION SCIENCE
MAJOR IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

ABSTRACT

DINAR L.PANDJAITAN
6905031584

THE ROLE OF BIPARTITE COOPERATION INSTITUTION IN IMPLEMENTING INDUSTRIAL RELATIONSHIP AT PT. RICKY PUTRA GLOBALINDO, TBK., CITEUREUP

xvi + 150 pages + 3 appendices

Bibliography 53 books, 3 law, and legislation (1985,1986,1989,1992,1995,1996,2000,2001,2003,2004,2005,2006,2007)

Just like Bipartite cooperation institution (LKS Bipartit) is one of relatively important industrial relationship media in company operation, industrial relationship is one of work relationship of manufacturing actors, namely, employees, employers, and government. The thesis covered the role of Bipartite cooperation institution in implementing industrial relationship at PT Ricky Putra Globalindo,Tbk, using a case of LKS Bipartit implementation at PT Ricky Putra Globalindo,Tbk, and under the applicable law and legislation and supervision of International Labour affairs institution in Jakarta office. Indicators of LKS Bipartit were productivity and quality; prosperity; discipline and order; and occupational safety and health. While indicators of industrial relationship were company rule, labour union, employee association, LKS bipartite, LKS tripartite, collective labour agreement, the manpower act, settlement of industrial relations disputes , and industrial relationship education.

Methods of the research was qualitative descriptive by colleting data using questionnaire distributed to 300 respondents consisting of top management and employees. The sample was purposive in character, with the sample number determined by krejcie table. The sample was determined by Likert scale in five intervals (very positive to very negative) to measure employee opinion and perception of the role of Bipartite cooperation institution of the company detailed in to 61 questions. The questionnaire responses were tabulated then and percentage calculated and analyzed to know opinion and perception of top management and employees.

The result of data analysis was that formation of LKS Bipartite of the company was supported by 92% of respondents by making taskforce as mentioned in LKS Bipartite indicators. Implementation of taskforce according to their respective area was supported by more than 70% of respondents. And, as a result, employees should participate in realizing the goals of LKS Bipartite, namely, work productivity and product quality.

Implementation of LKS Bipartite existence in the company was not 100% that made knowledge and socialization of tasks and functions of LKS Bipartite necessary to explain to all employees and top management through an industrial relationship education and to any parts of the company.

