



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI**

TESIS

**PERANAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT  
DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
DI PT. RICKY PUTRA GLOBALINDO, Tbk - CITEUREUP**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi

Oleh :

Nama : Dinar L.Pandjaitan  
NPM : 6905031584  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Kekhususan : Administrasi Pengembangan Sumber  
Daya Manusia

JAKARTA  
2007

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)

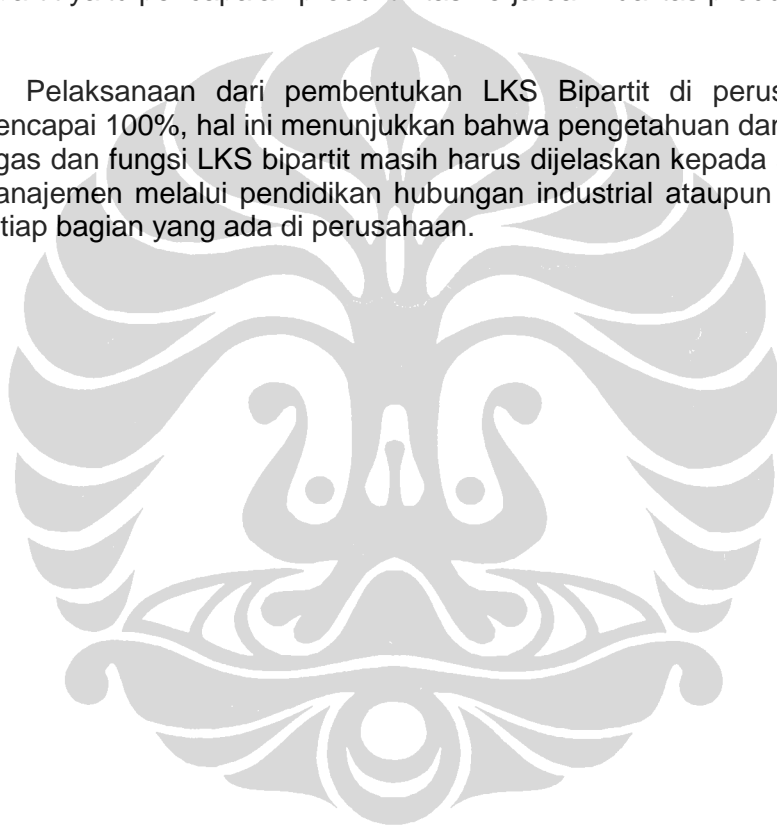
Lembaga kerja sama Bipartit merupakan salah satu sarana dari hubungan industrial yang cukup penting dalam operasional perusahaan, demikian pula hubungan industrial merupakan sistem hubungan kerja para pelaku proses produksi yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Tesis ini mengulas mengenai peranan 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

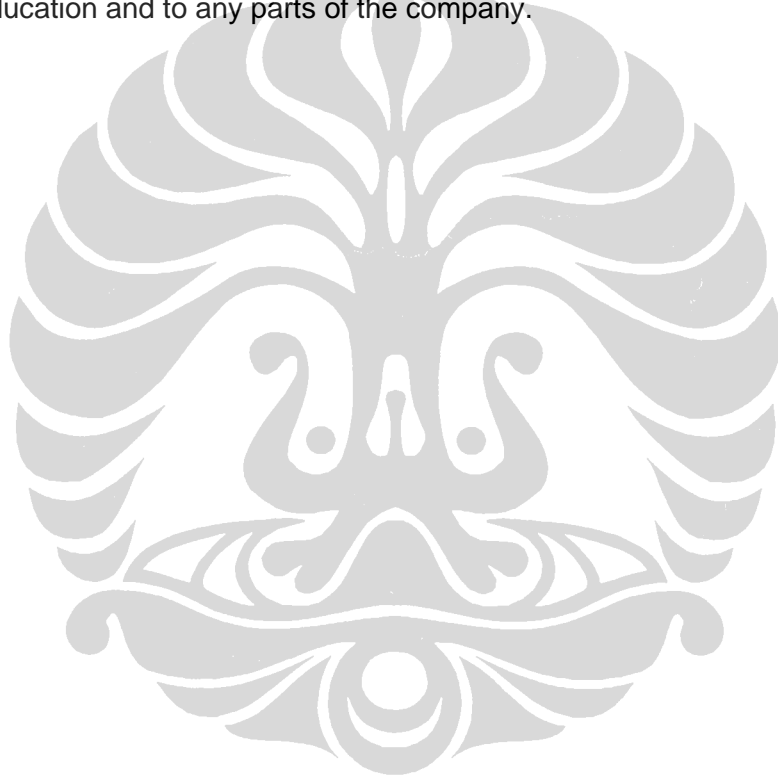
Bibliography 53 books, 3 law, and legislation (1985,1986,1989,1992,1995,1996,2000,2001,2003,2004,2005,2006,2007)

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.

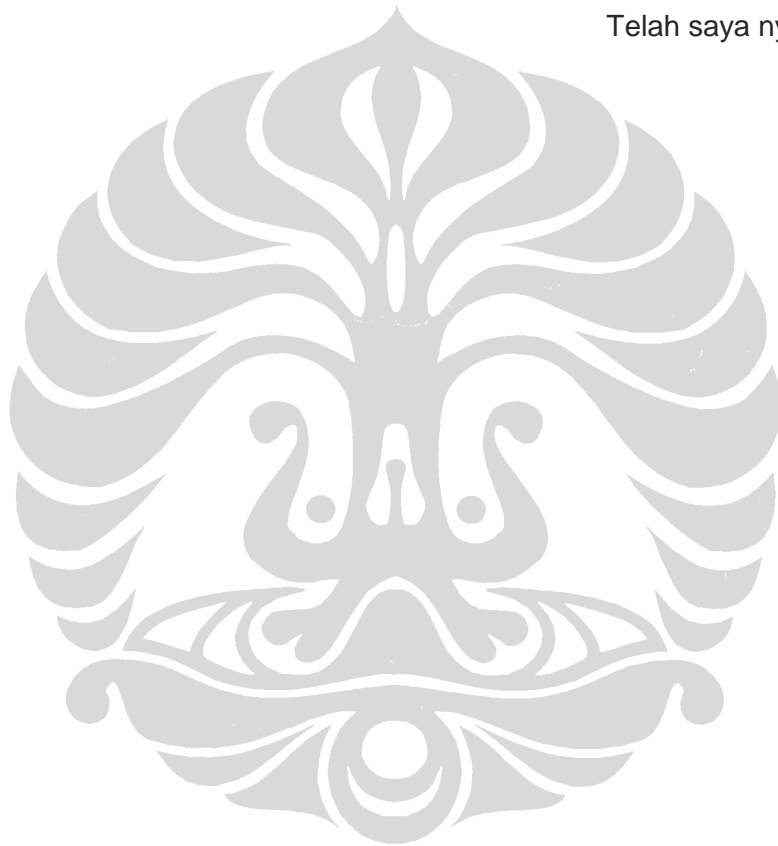
Methods of the research was qualitative descriptive by colleting data using questionnaire distributed to 300 respondents consisting of top management and employees. The sample was purposive in character, with the sample number determined by krejcie table. The sample was determined by Likert scale in 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.



Tesis ini adalah  
Hasil karya saya sendiri dan  
Seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk  
Telah saya nyatakan dengan benar



(Dinar L. Pandjaitan)

## KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur dan terima kasih penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kasih atas Berkah dan Anugerah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Indonesia.

Pada kesempatan yang baik ini, dengan segala kerendahan hati penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof.Dr.Azhar Kasim,MPA selaku dosen pengajar serta dosen pembimbing tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan dan juga atas waktu yang sangat berharga untuk mempelajari tesis ini.
2. Para Pengajar/dosen dan karyawan Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia yang telah memberikan Ilmu-nya kepada penulis.
3. Bapak Ricky Gunawan, sebagai President Director PT Ricky Putra Globalindo,Tbk dan juga sebagai pimpinan penulis yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tsb.
4. Bapak Paulus Gunawan, sebagai Vice President Director PT Ricky Putra Globalindo,Tbk juga sebagai pimpinan langsung dari penulis yang telah memberikan dukungan untuk selalu berkarya, selalu membuat perubahan dan untuk selalu berkembang.
5. Bapak H.Subandi Sihman.SE, selaku Direktur PT Ricky Putra Globalindo,Tbk yang juga sangat memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi di Pascasarjana.

6. Sdr.Karsono , Sdri.Aulia Wirasti, sdr.Iwan Sentosa, staff HRD PT Ricky Putra Globalindo,Tbk yang sering membantu dan memberi dukungan kepada penulis untuk pembuatan tesis ini.
7. Teman-teman PSDM angkatan IX yang selalu kompak dan saling memberikan dukungan.
8. Orang tua, yang selalu mendoakan agar selalu berbuat yang terbaik dalam kehidupan termasuk dalam pembuatan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa materi dan penyajian tesis ini masih sangat terbatas dan jauh dari kesempurnaan. Tetapi harapan penulis semoga tesis ini akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan materi tesis ini.



Jakarta, November 2007

Penulis,

Dinar L.Pandjaitan



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dinar L.Pandjaitan

Tempat, Tanggal lahir : Bandung, 29 Juli 1960

Alamat : Jl.Pulo Asem 4 No.39, Jatirawamangun  
Jakarta-timur

Pendidikan terakhir : S1 (Fakultas Hukum-Universitas Indonesia)  
Lulus Agustus 1985

Pekerjaan : 1985-1986 di Kantor Pengacara-Jakarta  
1986-1987 di PT.Indah Kiat & Pulp-Pekanbaru  
1987-sekarang di PT Ricky Putra Globalindo,Tbk  
sebagai HRD Manager.

Lain-lain : sebagai Pengurus di DPK APINDO Kab.Bogor  
periode 2002 s/d Des 2007.

## DAFTAR ISI

Lembar Pernyataan Orisinalitas .....	i
Abstrak .....	ii
Lembar Persetujuan.....	vi
Lembar Pengesahan .....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xvi
Bab I      Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	13
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian .....	14
1. Tujuan Penelitian .....	14
2. Signifikansi Penelitian .....	15
D. Sistematika Penulisan .....	16
Bab II     Tinjauan Literatur dan Metode Penelitian	
A. Tinjauan Literatur .....	18
1. Hubungan Industrial .....	18
2. Konflik Hubungan Industrial .....	36
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	54
4. Variabel dan Indikator .....	66
B. Metode Penelitian .....	68
1. Pendekatan Penelitian .....	68
2. Jenis Penelitian .....	69
3. Metode dan Strategi Penelitian .....	69
4. Narasumber/informan .....	70
5. Proses Penelitian .....	70

	6. Penentuan Lokasi dan Objek Penelitian .....	73
	7. Keterbatasan Penelitian .....	74
Bab III	Gambaran Umum Perusahaan	
	A. Sejarah Perusahaan .....	75
	B. Bidang Usaha dan Produk-produk yang Dihasilkan .....	77
	C. Struktur Organisasi dan Bagian-bagian Perusahaan .....	80
	D. Pasokan Bahan Baku .....	85
	E. Fasilitas Produksi .....	85
	F. Proses Produksi .....	86
	G. Jaringan Pemasaran .....	88
	H. Keadaan/Kompisisi Karyawan .....	90
Bab IV	Peranan LKS Bipartit dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial	
	A. Lembaga Kerja Sama Bipartit .....	93
	1. Proses Pembentukan LKS Bipartit di PT. Ricky Putra Globalindo, Tbk .....	93
	2. Pelaksanaan LKS Bipartit Sesuai Gugus Tugas .....	102
	3. Peranan LKS Bipartit .....	108
	4. Pengetahuan Pekerja Mengenai LKS Bipartit Sesuai dengan Gugus Tugas .....	113
	B. Sarana Hubungan Industrial .....	121
	1. Peraturan Perusahaan .....	121
	2. Lembaga Kerja Sama Bipartit .....	124
	3. Serikat Pekerja .....	127
	4. Perjanjian Kerja Bersama .....	129
	5. Asosiasi Pengusaha .....	133
	6. Lembaga Kerja Sama Tripartit .....	134
	7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	136
	8. Hukum Ketenagakerjaan .....	137

9. Pendidikan Hubungan Industrial .....	139
C. Peranan LKS Bipartit di PT. Ricky Putra Globalindo, Tbk .....	141
Bab V            Simpulan dan Saran	
A. Simpulan .....	143
B. Saran .....	144
Daftar Pustaka .....	146
Lampiran        : Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Kuesioner Lampiran 2. Hasil Kuesioner (Pihak Manajemen) Lampiran 3. Hasil Kuesioner (Pihak Karyawan)	
Daftar Riwayat Hidup	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Area pemasaran PT. Ricky Putra Globalindo, Tbk.....	89
Tabel 2	Keadaan karyawan berdasarkan jenis kelamin .....	91
Tabel 3	Keadaan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan.....	91
Tabel 4	Keadaan karyawan berdasarkan usia.....	91
Tabel 5	Keadaan karyawan berdasarkan masa kerja .....	92
Tabel 6	Tanggapan dari pihak manajemen dan pekerja bahwa LKS Bipartit dapat membantu penyelesaian masalah sehingga perlu dibentuk.....	100
Tabel 7	Tanggapan dari pihak manajemen dan pekerja bahwa LKS Bipartit dibutuhkan oleh perusahaan .....	101
Tabel 8	Gugus tugas produktivitas dan kualitas perlu dijadikan suatu bagian yang harus dikerjakan secara bersama - sama oleh pihak manajemen dan pihak pekerja.....	106
Tabel 9	Manajemen dan Serikat Pekerja untuk masing-masing gugus tugas cukup mendukung terlaksananya LKS Bipartit, demikian juga konsistensi dalam menjalankan LKS Bipartit.....	107
Tabel 10	Tanggapan responden yang menyatakan setuju dengan adanya LKS Bipartit di perusahaan .....	108
Tabel 11	Perbaikan sejak dibentuknya gugus tugas oleh LKS Bipartit .....	109
Tabel 12	Pelanggaran yang dilakukan ditempat kerja berkurang Setelah LKS Bipartit mulai dilaksanakan.....	110
Tabel 13	LKS Bipartit dapat mengurangi konflik antara pihak Manajemen dan pekerja .....	111

Tabel 14	LKS Bipartit harus dapat dipertahankan walaupun keadaan hubungan industrial sudah berjalan dengan baik .....	112
Tabel 15	Pekerja mengetahui bahwa bidang produktivitas secara bersama-sama melaksanakan pertemuan untuk menyelesaikan masalah prduktivitas kerja sesuai harapan bersama.....	114
Tabel 16	Bidang kesejahteraan penting untuk dibahas dalam LKS Bipartit .....	116
Tabel 17	Bidang disiplin dan tata tertib penting untuk dibahas dalam LKS Bipartit.....	118
Tabel 18	Bidang keselamatan dan kesehatan kerja penting untuk dibahas dalam LKS Bipartit.....	119
Tabel 19	Pengetahuan karyawan mengenai peraturan Perusahaan.....	122
Tabel 20	Di perusahaan ada Serikat Pekerja sehingga tidak ada peraturan perusahaan.....	123
Tabel 21	Peranan dan Fungsi dari LKS Bipartit di perusahaan.....	125
Tabel 22	Karyawan mengetahui bahwa LKS Bipartit adalah suatu hubungan komunikasi dan musyawarah antara pihak Manajemen dengan serikat pekerja.....	126
Tabel 23	Pengatahuan karyawan mengenai keberadaan serikat pekerja di perusahaan.....	127
Tabel 24	Pengatahuan karyawan mengenai peranan dan fungsi dari Serikat pekerja untuk memperjuangkan hak dari pekerja.....	128
Tabel 25	Pengetahuan karyawan mengenai perjanjian kerja bersama yang sudah ada di perusahaan.....	130
Tabel 26	Pengetahuan karyawan mengenai masa berlaku PKB dan karyawan dapat berpartisipasi memberikan masukan terhadap isi dari PKB melalui serikat pekerja.....	131

Tabel 27	Pengetahuan karyawan bahwa PKB sudah menampung harapan dan aspirasi pekerja mengenai aturan-aturan kerja.....	132
Tabel 28	Pengetahuan karyawan bahwa perusahaan tergabung dengan Asosiasi pengusaha.....	133
Tabel 29	Pengatahuan karyawan mengenai LKS Tripartit merupakan forum konsultasi antara serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah.....	135
Tabel 30	Pengetahuan karyawan bahwa apabila permasalahan pekerja yang tidak dapat diselesaikan secara bipartit dan tripartit maka dapat dilanjutkan dengan penyelesaian kepada lembaga PPHI.....	136
Tabel 31	Pengetahuan karyawan mengenai isi dari peraturan Ketenagakerjaan.....	138
Tabel 32	Wakil-wakil pekerja dan wakil-wakil pengusaha perlu pendidikan yang mengangkut hubungan industrialisasi.....	139
Tabel 33	Pengatahuan karyawan mengenai hubungan industrial.....	140

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Peta Distribusi PT. Ricky Putra globalindo, Tbk .....	90
Gambar 2	Struktur LKS Bipartit .....	96

