



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA**

T E S I S

**PENGARUH PENERAPAN LABOR CODE OF CONDUCT (LCOC)
TERHADAP EFEKTIFITAS SISTEM PELATIHAN KERJA
DI PT PRATAMA ABADI INDUSTRI (PT PAI)**

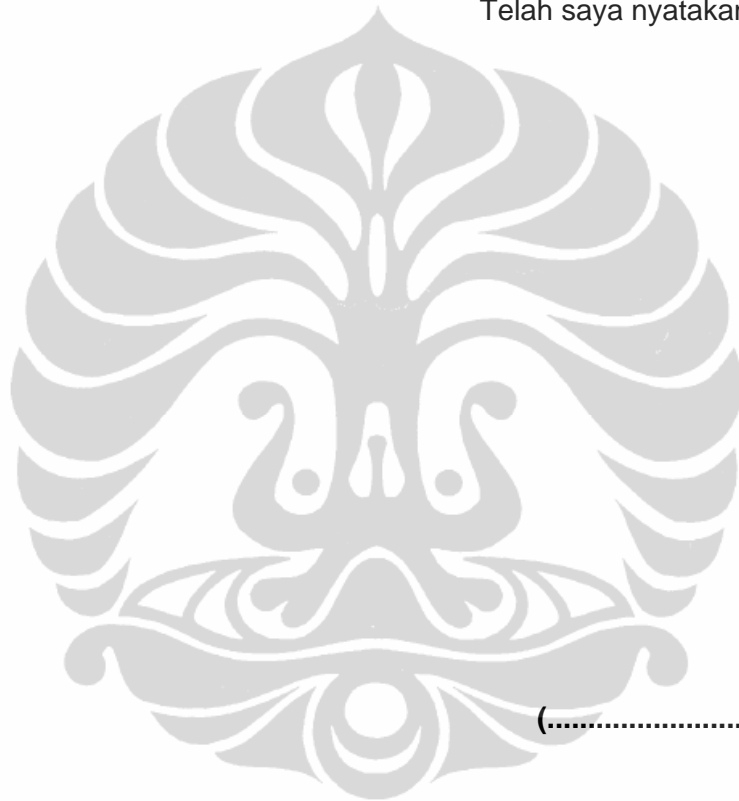
**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si.) dalam Ilmu Administrasi**

Oleh:

**Nama: Andi Zuhri
NPM: 690503155X
Program Studi: Ilmu Administrasi
Kekhususan: Administrasi dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia**

**JAKARTA
Juni, 2008**

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



Andi Zuhri,

(.....)

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

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : Andi Zuhri
NPM : 690503155X
Judul Tesis : Pengaruh Penerapan *Labor Code of Conduct (LCOC)* Terhadap Efektifitas Sistem Pelatihan Kerja di PT Pratama Abadi Industri (PT. PAI)

Pembimbing Tesis :

(Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA)

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

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Andi Zuhri
NPM : 690503155X
Judul Tesis : Pengaruh Penerapan *Labor Code of Conduct (LCOC)* Terhadap Efektifitas Sistem Pelatihan Kerja di PT Pratama Abadi Industri (PT. PAI)

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal Dua Puluh Empat, bulan Juni, tahun Dua Ribu Delapan dan telah dinyatakan : **LULUS**

Tim Penguji :

Ketua Sidang :
Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein (.....)

Pembimbing :
Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA (.....)

Penguji Ahli :
Drs. Pantius D. Soeling (.....)

Sekretaris Sidang :
Drs. Achmad Lutfi, M.Si (.....)

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

ABSTRACT

ANDI ZUHRI
690503155X

THE INFLUENCE OF LABOR CODE OF CONDUCT (LCOC) IMPLEMENTATION
TOWARD WORKPLACE TRAINING EFFECTIVENESS AT PT PRATAMA ABADI
INDUSTRI (PT. PAI)

xiii + 103 pages + 14 tables + 11 diagrams/pictures + 6 attachments
Bibliography: 35 literature books, 6 articles, 9 internet sites/websites

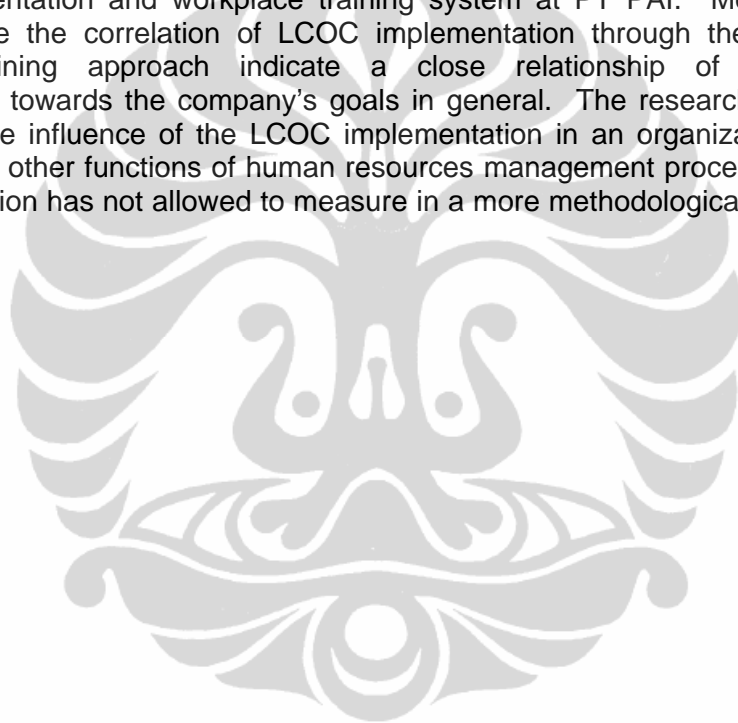
Although social responsibility in the field of employment relation or Labor Practices Social Responsibility is a new subject particularly in Indonesia, it has been rapidly developed especially in sportswear industry. Through Labor Code of Conduct (LCOC) implementation along with the business model of partnering with the internationally recognized sportswear product proprietor, the local business player of sportswear manufacturer has to also switch their focus to see that social responsibility in the employment relation is as important as producing a good quality and an on time delivery as well as competitive price or production cost as per their buyer expectation. Nowadays, as part of its overall business performance, the level of the way the industry player in this area managing their people (Human Resources Management) has also measured by their customer through LCOC implementation.

The objective of this research is to see how far the influence of the LCOC implementation that is containing standards of basic employment practices towards human resources management in an organization. Considering that the systemic influence of the LCOC stress a lot in capacity building of an organization actor or the human component of a company, the internal function of workplace training influenced by LCOC will be particularly reviewed in this research.

In general the conceptual framework on the influence of LCOC toward the workplace training referred to the dependency of an organization to its environment in these instances is the dependency of a producer to its consumer, therefore the Organization Theory and Change Management as well as general idea of Human

Resources Management are the main concept as the fundamental of the research. Additionally the concepts and practices of LCOC itself and theory pertaining workplace training is reviewed and their relationship is analyzed as the research variable. Furthermore the research process will also attempt to analyze the relationship between changes happened as the implication of the two earlier variable to see their further influence toward the company's goal.

Through observation process and data analysis of the research object e.g. PT Pratama Abadi Industri (PT. PAI) a local foreign investment shoes manufacturer producing for an international branded sport shoes (sneaker) located at Tangerang, in general the research result indicate the existence of a significant influence from LCOC implementation and workplace training system at PT PAI. More in depth analysis to see the correlation of LCOC implementation through the change of workplace training approach indicate a close relationship of the LCOC implementation towards the company's goals in general. The research result also indicate that the influence of the LCOC implementation in an organization can be seen as well to other functions of human resources management process, while the research limitation has not allowed to measure in a more methodological manners of this issues.



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

ABSTRAK

ANDI ZUHRI
690503155X
PENGARUH PENERAPAN *LABOR CODE OF CONDUCT (LCOC)* TERHADAP
EFEKTIFITAS SISTEM PELATIHAN KERJA DI PT PRATAMA ABADI INDUSTRI (PT PAI)

xiii + 103 halaman + 14 tabel + 11 gambar + 6 lampiran
Daftar Pustaka : 35 buku literatur, 6 artikel, 9 situs-situs internet

Meskipun Tanggung Jawab Sosial dibidang ketenagakerjaan (*Labor Practices Corporate Responsibility*) masih merupakan hal yang baru khususnya di Indonesia, namun perkembangannya sangat pesat terutama di bidang industri produksi pakaian dan perlengkapan olah raga. Melalui Penerapan *Labor Code of Conduct (LCOC)* yang menyertai model usaha kemitraan dengan pemilik merek internasional ternama dibidang pakaian dan perlengkapan olah raga, pelaku industri pabrikan lokal dibidang ini harus pula mengarahkan fokusnya dengan pandangan bahwa bertanggung jawab secara sosial dibidang ketenagakerjaan sudah sama pentingnya dengan memproduksi barang berkualitas bagus, penyelesaian pesanan tepat waktu dan biaya produksi bersaing sesuai permintaan konsumen. Saat ini, sebagai bagian dari performa bisnisnya secara keseluruhan, tingkat kinerja proses internal pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resources Management*) pelaku industri lokal dibidang ini juga diukur dan dinilai oleh konsumennya melalui penerapan LCOC.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh penerapan LCOC yang berisi ukuran-ukuran tentang praktek dasar ketenagakerjaan terhadap manajemen sumber daya manusia (MSDM) disuatu organisasi. Dengan pertimbangan bahwa pengaruh sistemik penerapan LCOC lebih banyak berfokus kepada pembangunan kapasitas pelaku organisasi atau *human component* disuatu perusahaan maka sistem internal fungsi pelatihan kerja yang akan ditinjau secara khusus dalam penelitian ini.

Secara umum kerangka konseptual pengaruh LCOC terhadap fungsi pelatihan kerja mengacu kepada teori ketergantungan suatu organisasi terhadap lingkungannya dalam hal ini produsen terhadap konsumennya, maka konsepsi-konsepsi Teori Organisasi dan Manajemen Perubahan (*Change Management*) serta konsepsi-konsepsi umum

Pengelolaan/Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kerangka konseptual pokok yang melandasi penelitian ini. Kemudian konsep-konsep dan kerangka praktis mengenai LCOC itu sendiri dan teori-teori tentang Pelatihan Kerja dibahas dan dianalisa keterkaitannya sebagai variabel-variabel utama penelitian. Lebih jauh penelitian juga mencoba menganalisa hubungan antara perubahan-perubahan yang terjadi akibat korelasi dua variabel (LCOC dan Pelatihan Kerja) terdahulu guna melihat pengaruhnya lebih lanjut terhadap pencapaian akhir perusahaan.

Melalui proses observasi dan analisa data terhadap objek penelitian yaitu PT Pratama Abadi Industri (PT. PAI), sebuah pabrik sepatu lokal modal asing yang memproduksi sepatu olah raga merek internasional berlokasi di Tangerang, secara umum hasil penelitian menunjukkan terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara penerapan LCOC dan sistem pelatihan kerja di PT PAI. Hasil analisa lebih jauh untuk melihat korelasi penerapan LCOC melalui perubahan pendekatan sistem pelatihan kerja di PT PAI menunjukkan adanya hubungan yang erat atas kontribusi penerapan LCOC terhadap pencapaian perusahaan secara umum. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan LCOC disuatu organisasi dapat pula dilihat pengaruhnya atas fungsi-fungsi lain dari proses pengelolaan SDM, namun keterbatasan penelitian belum memungkinkan untuk dapat mengukur hal-hal tersebut secara lebih metodologis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Karunia yang merupakan anugerah tidak ternilai harganya telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini dengan judul “PENGARUH PENERAPAN LABOR CODE OF CONDUCT (LCOC) TERHADAP EFEKTIFITAS SISTEM PELATIHAN KERJA DI PT PRATAMA ABADI INDUSTRI (PT PAI)”.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai kelulusan derajat sarjana S-2 dengan gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.

Hanya atas bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA sebagai Dosen Pembimbing Tesis, atas kesediaan memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan hingga penyelesaian tesis ini.

Penghargaan dan ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuannya selama baik selama penulis menempuh perkuliahan maupun saat penyelesaian penulisan Tesis:

1. Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi, FISIP Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.
2. Drs. Pantius D. Soeling Penguji Ahli dan Drs. Achmad Lutfi, M.Si Sekretaris sidang tesis yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada Penulis dalam pengujian tesis ini.
3. Dosen Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, FISIP Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, yang telah mengajarkan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
4. Staf sekretariat dan perpustakaan Program Studi Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, FISIP Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, yang telah memberikan

fasilitas dan pelayanan dengan baik selama perkuliahan.

5. Jajaran direksi, staff dan karyawan PT Pratama Abadi Industri terutama, Mr. Seo Yeong Yul selaku Presiden Direktur PT PAI, Ibu Christi Kaseger selaku Direktur Departemen Sumber Daya Manusia dan Corporate Responsibility, yang telah banyak membantu memberikan tempat, waktu dan tenaga sebagai tempat penelitian penulisan tesis.
6. Rekan-rekan PSDM IX Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang bersama-sama berjuang dan selalu saling memberi semangat untuk menjalani masa perkuliahan serta dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Aida, istriku, Aqila dan Afra, anak-anakku tercinta, Papi Sutikno R., Papa dan Mama serta adik-adik di Palembang tersayang, orang-orang terkasih yang atas nama cinta selalu memberikan semangatnya serta doa kepada penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
8. Semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu per satu tetapi telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya.

Untuk itu, semoga Allah SWT berkenan membalas budi baik semua pihak tersebut di atas yang telah membantu penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan sebagai suatu karya ilmiah mengingat keterbatasan kemampuan penulis dalam memahami dan menganalisis permasalahan berkaitan dengan pengaruh penerapan Labor Code Of Conduct (LCOC) pada suatu organisasi sebagai tema tulisan ini karena itu segala saran dan kritik penulis terima dengan tangan terbuka dengan kesadaran bahwa hal ini akan lebih memperbaiki banyaknya kekurangan yang terdapat dalam tesis ini. Harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Jakarta, Juni 2008

Penulis,

Andi Zuhri

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	i
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian dan Signifikansi Penulisan	5
D. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN	7
A. Organisasi dan Tanggung Jawab Sosial	7
B. Tanggung Jawab Sosial Keluar (Eksternal) Organisasi	11
C. Tanggung Jawab Sosial Kedalam (Internal) Organisasi	12
D. Labor Code of Conduct (LCOC)	14
E. LCOC Sebagai Pendorong Perubahan	17
F. Pendekatan Penerapan LCOC Terhadap MSDM	19
G. LCOC dan Pelatihan Karyawan Sebagai Alat Utama Perubahan	24
G.1 Pelatihan Karyawan Dalam Konsep LCOC	24
G.2 Pokok-pokok cakupan materi dan tingkat Harapan Pelatihan berdasarkan LCOC	25
H. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Efektifitas Organisasi	26
I. Ukuran Efektifitas MSDM	28

J.	Pelatihan Dalam Kerangka Strategi Organisasi dan MSDM Strategis.....	28
K.	Pengertian Pelatihan dan Pendidikan	33
L.	Tujuan dan Manfaat Pelatihan	36
	L.1 Tujuan Pelatihan	37
	L.2 Manfaat Pelatihan.....	39
M.	Prinsip-prinsip Umum Program Pelatihan	40
N.	Proses Umum Pelatihan	42
O.	Metode Pelatihan	43
P.	Pentingnya Pelatihan dan Peningkatan Produktifitas	45
Q.	Pengertian Produktifitas	46
R.	Produktifitas Tenaga Kerja	47
S.	Pengukuran Tingkat Produktifitas	48
T.	Model Analisis dan Hipotesis	50
U.	Operasionalisasi Konsep	52
V.	Metode Penelitian	53
	V.1 Pendekatan Penelitian	54
	V.2 Jenis Penelitian	54
	V.3 Teknik Pengumpulan Data	54
	V.4 Metode Analisis Instrumen	56
	a. Uji Validitas	56
	b. Uji Reliabilitas	58
	V.5 Populasi dan Sampel	59
	V.6 Teknik Analisis Data	60
	V.7 Keterbatasan Penelitian	62
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	63
A.	Sejarah Singkat PT. Pratama Abadi Industri (PT.PAI)	63
B.	Kapasitas Produksi dan Lokasi.....	63
C.	Visi Misi Perusahaan	64
D.	Tujuan Perusahaan	65
E.	Bentuk Badan Usaha	67
F.	Bidang Usaha	67

G.	Struktur Organisasi	67
H.	Operasional Umum Manajemen	70
	H.1 Proses Internal Pengelolaan SDM	70
	H.2 Pengelolaan Lembaga Non-produksi	76
	H.3 Pengelolaan Produksi.....	79
	H.4 Pemasaran	83
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN		85
A.	Uji Validitas dan Reliabilitas Terhadap Alat Pengumpulan Data	85
	A.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel LCOC	86
	A.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel SPMK	87
	A.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pencapaian Perusahaan	88
B.	Analisis Deskriptif	88
	B.1 Variabel LCOC	89
	B.2 Variabel SPMK	90
	B.3 Variabel Pencapaian Perusahaan	91
C.	Analisis Regresi Antara Variabel Bebas LCOC dengan Variabel Terikat SMPK	92
D.	Analisis Regresi Antara Variabel Bebas LCOC dan SMPK dengan Variabel Terikat Pencapaian Perusahaan	96
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		101
A.	Simpulan	101
B.	Saran	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
II.1	Model Tingkatan Tanggung Jawab dan Peran Karyawan Menurut Donald K Conover	44
II.2	Operasionalisasi Konsep Penelitian (Definisi Operasional Variabel)	53
III.1	Kapasitas Produksi Mingguan PT PAI	64
III.2	Jumlah dan Kualitas Karyawan PT PAI	76
III.3	Target dan Realisasi Produksi PT PAI Tahun 2003 – 2007	83
IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel LCOC	86
IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel SMPK	87
IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Pencapaian Perusahaan	98
IV.4	Analisis Regresi LCOC terhadap SMPK	92
IV.5	<i>Model Summary</i> Tingkat Pengaruh LCOC terhadap SMPK	93
IV.6	Uji t Pengaruh LCOC terhadap SMPK	93
IV.7	Analisis Regresi LCOC dan SMPK terhadap Pencapaian Perusahaan	96
IV.8	<i>Model Summary</i> Tingkat Pengaruh LCOC, SMPK terhadap Pencapaian Perusahaan	97
IV.9	Uji t Pengaruh LCOC, SMPK terhadap Pencapaian Perusahaan	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Lingkungan Organisasi.....	8
II.2 Organisasi dan Lingkungan Khususnya	9
II.3 Model Pendekatan “Pemaksaan” dari Manajemen Perubahan (Rothwell)	18 33
II.4 Key Component of the HR Strategy Model (Dessler)	32
II.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian	51
III.1 Visualisasi Visi dan Misi PT PAI	65
III.2 Proses Produksi Pembuatan Sepatu Olah Raga Secara Umum	80
III.3 Beberapa Contoh Hasil Produksi PT PAI	82
IV.1 Tabulasi Frekuensi Variable LCOC	89
IV.2 Tabulasi Frekuensi Variable SMPK	90
IV.3 Tabulasi Frekuensi Variable Pencapaian Perusahaan	91