

Pola penyelesaian konflik perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh LBH DPD FSP LEM SPSI DKI Jakarta = The pattern of conflict settlement of industrial relations disputes handled by LBH DPD FSP LEM SPSI DKI Jakarta

Nisrina Salsabila, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20468269&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pola penyelesaian konflik perselisihan hubungan industrial yang dikaitkan dengan pemikiran Austin Turk tentang kriminologi kritis dan konsep viktimisasi struktural. Data diperoleh dari Lembaga Bantuan Hukum Dewan Perwakilan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (LBH DPD FSP LEM SPSI) DKI Jakarta dalam kurun waktu 2015-2017. Data menunjukkan bahwa kasus perselisihan hubungan industrial paling banyak adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Indikator konflik dalam perselisihan PHK tercermin pada pekerja kontrak yang menuntut menjadi pekerja tetap, sebagai penyebab perselisihan dengan frekuensi terbanyak. Pekerja/serikat pekerja yang berada di posisi subordinat melihat pengusaha terkesan eksploitatif dan mendominasi keputusan, sedangkan pengusaha yang berada di posisi superordinat melihat pekerja/serikat pekerja selalu protes atas kebijakan perusahaan sebagai bentuk kekuasaan. Indikator viktimisasi struktural terlihat dari kerentanan status kepegawaian pekerja kontrak dan penyelesaian perselisihan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai jalur penyelesaian perselisihan dengan frekuensi terbanyak. Sedangkan PHK disertai pemberian pesangon menjadi dampak tertinggi dari hasil penyelesaian perselisihan. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial memiliki beberapa kelemahan bagi pekerja/serikat pekerja yang menimbulkan viktimisasi struktural, akibat dari kerentanan mereka dalam hubungan tidak setara yang berkaitan dengan kekuatan dan kesempatan yang tersedia dalam struktur sosial, ditambah tindakan pembiaran oleh pemerintah. Sehingga disimpulkan bahwa, pola konflik yang terjadi antara perusahaan dan pekerja/serikat pekerja terjadi dalam pola ketidaksetaraan antara posisi superordinat dan subordinat, lalu pola viktimisasi struktural tergambar pada proses pengadilan hubungan industrial dan indikator status kepegawaian, bila dilihat dari kerentanannya.

ABSTRACT

This study discusses about the pattern of conflict settlement of industrial relations dispute, associated with critical criminology by Austin Turk and structural victimization. The data were obtained from Lembaga Bantuan Hukum Dewan Perwakilan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (LBH DPD FSP LEM SPSI) DKI Jakarta within the period of 2015-2017. The data show that most industrial relations dispute cases are work termination (Pemutusan Hubungan Kerja). Indicators of conflict in disputes are reflected in contract workers demanding to become permanent workers, as the cause of the most frequent disputes. Workers/unions in subordinate positions see that entrepreneurs seem to be explosive and dominating decisions, while entrepreneurs who are in a superordinate position see workers/unions always protesting over company policies as a form of power. The indicators of structural victimization are seen from the vulnerability of employment status of contract workers and dispute

settlement through Industrial Relation Court, as the most frequent dispute settlement. While, layoffs along with severance pay are the highest impact of disputes resolution. UU No. 2 Tahun 2004 on Industrial Relations Settlement has several weaknesses for workers/unions, which led to the structural victimization due to their vulnerability in unequal relationships relating to forces and available opportunities in the social structure, and the omission by the government. It is concluded that the pattern of conflict between firms and workers/unions occurs in the pattern of inequalities between superordinate and subordinate positions, then the pattern of structural victimization is reflected in the industrial relations court process and the employment status indicator, when viewed from its vulnerability.