

ANALISIS PERBANDINGAN PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KARYAWAN TETAP (PKWTT) DI INDONESIA DAN SINGAPURA

Ridwan Amarulloh *

Program Magister Hukum Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia
ridwanamarulloh29@gmail.com

Rumainur

Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia
rumainur@gmail.com

Abstract

Labor is an important component in a country's industrial wheels. Legal certainty governing labor rights is very necessary to protect workers' interests and ensure harmonious working relationships. Regulations on Termination of Employment Relations (PHK) and Settlement of Permanent Employee Disputes (PKWTT) in Indonesia adhere to the Civil Law legal system, while Singapore adheres to the legal tradition. Common Law. The differences are reflected in the legal regulations and dispute resolution procedures in the two countries. This research is normative juridical legal research using comparative legal methods. Therefore, the data source used is a secondary data source collected using library research techniques. After the data is collected, the data is processed and analyzed using descriptive qualitative analysis methods, meaning that the data is grouped based on the aspects studied, then conclusions are drawn and explained descriptively. Based on the research results, both countries have similarities in the types of Termination of Employment Relations (PHK), but in dispute resolution there are differences, in Settlement of disputes Termination of Employment Relations (PHK) in Indonesia is generally through non-litigation channels (mediation, conciliation, arbitration) or litigation (Industrial Relations Court) whereas in Singapore there is more emphasis on resolving disputes through non-litigation channels, such as mediation and arbitration.

Keywords: Laboor, Agreement.

Abstrak

Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam roda industri suatu negara. Kepastian hukum yang mengatur hak-hak tenaga kerja sangat diperlukan untuk melindungi kepentingan pekerja dan memastikan hubungan kerja yang harmonis, pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) di Indonesia menganut sistem hukum Civil Law, sedangkan Singapura menganut tradisi hukum Common Law. Perbedaannya tercermin dalam peraturan perundang-undangan dan prosedur penyelesaian sengketa di kedua negara. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yuridis dengan menggunakan metode hukum perbandingan. Oleh karena itu, sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder yang dikumpulkan

dengan teknik studi kepustakaan. Setelah data terkumpul, data diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif, artinya data dikelompokkan berdasarkan aspek-aspek yang diteliti kemudian ditarik simpulan dan dijabarkan secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, Kedua negara memiliki kesamaan dalam jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tetapi dalam Penyelesaian perselisihan adanya perbedaan, di Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Indonesia umumnya melalui jalur non-litigasi (mediasi, konsiliasi, arbitrase) atau litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial) sedangkan di Singapura lebih menekankan pada penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi, seperti mediasi dan arbitrase.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Perjanjian.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah komponen terpenting dalam roda perindustrian suatu negara selain sumber daya alam. Tanpa adanya tenaga kerja, roda perindustrian suatu negara tidak bisa berjalan dengan baik. Maka dari itu, tenaga kerja membutuhkan suatu kepastian hukum yang dapat mengatur atau memiliki fungsi sebagai regulator serta jaminan perlindungan hukum terhadap hak-haknya. Oleh karena itu, ada sebuah regulasi sebagai hukum ketenagakerjaan yang hadir sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam melindungi hak-hak tenaga kerja di Indonesia.

Seperti diketahui bahwa pembangunan mengenai ketenagakerjaan mempunyai banyak faktor yang tidak saja berhubungan dengan masalah kepentingan tenaga kerja, akan tetapi juga bagaimana agar semua warga negara mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". dan Pasal 28D ayat (2) "setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dimana intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Maka dari itu, perlindungan hukum dibidang ketenagakerjaan perlu adanya perencanaan yang matang sehingga bisa mewujudkan kewajiban bagi negara.

Di beberapa negara yang menganut paham liberalisme, adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja umumnya tidak hanya dapat menimbulkan hambatan bagi perusahaan, tetapi juga hambatan ekonomi bagi suatu negara. Dalam hal ini, pemerintah

berperan sebagai pelindung semua pihak dalam rangka mewujudkan hubungan ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan dilaksanakan dengan tujuan demi mewujudkan hubungan kerja yang baik berdasarkan Pancasila. Maka dari itu, tujuan utama undang-undang mengenai ketenagakerjaan adalah melindungi segala kepentingan pekerja/buruh. Maka dari itu, undang-undang ketenagakerjaan diberlakukan guna melindungi hak-hak pekerja sehingga dapat menjamin bahwa pekerja dapat terlindungi dari pengangguran.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai perwujudan dalam pengamalan terhadap Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja dan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pada Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus dapat mengusahakan agar jangan sampai ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tetapi dalam keadaan mendesak kebijakan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terpaksa diambil oleh pengusaha untuk mencegah terjadinya kerugian yang lebih besar.

Negara Indonesia sebagai salah satu bekas jajahan Belanda yang menganut Civil Law System, juga mempertahankan tradisi hukum Belanda terutama dalam sistem hukum pidana selain tradisi hukum Islam dan juga hukum adat. Seperti halnya Singapura, Indonesia juga memiliki sistem hukum Plural, yaitu sistem hukum nasional yang di dalamnya hidup berdampingan dua atau lebih tradisi. Sistem hukum Singapura hukum merupakan integrasi dari Common Law. sedangkan Sistem hukum Indonesia merupakan integrasi dari Civil Law, hukum Islam dan tradisi hukum adat.

Singapura adalah sebuah negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon atau juga yang disebut Common Law, dimana sistem Common Law mulai berkembang di Negara Inggris sejak abad ke XI. Common Law sering disebut sebagai sistem “Unwritten

Law” atau hukum yang tidak tertulis. Namun, sistem Common Law bukanlah sepenuhnya sebagai hukum tidak tertulis, tetapi dalam sistem Common Law juga dikenal sebagai hukum tertulis. Sumber hukum yang lainnya pada sistem Common Law yaitu pada putusan hakim atau pengadilan (judicial decisions) dan hukum kebiasaan.

Dalam hukum perburuhan, Negara Indonesia dan Singapura memiliki sistem yang berbeda. Di Negara Indonesia, ada dua macam sumber hukum perburuhan yaitu: kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom. Berikut ini perbandingan sistem perburuhan di Indonesia dan Singapura:

Indonesia

- Sistem hukum perburuhan di Indonesia menganut tradisi hukum Civil Law.
- Undang-Undang perburuhan di Indonesia yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Kaedah hukum otonom meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- Kaedah hukum heteronom meliputi peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan.
- Usia pekerja terutama perempuan di Indonesia yaitu delapan belas tahun.
- Jam kerja malam di Indonesia yaitu antara 23.00 - 07.00.
- Hak bersalin bagi pekerja perempuan di Indonesia tidak bekerja pada hari pertama dan kedua setelah menstruasi. Jika pegawai mengalami keguguran, diberikan waktu istirahat selama 1,5 bulan atau dibiarkan menyusui selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, sesuai anjuran dokter atau bidan.

Singapura

- Sistem hukum perburuhan di Negara Singapura menganut tradisi hukum Common Law.
- The Employment Act 1968 adalah undang-undang ketenagakerjaan di Singapura, dimana Undang-Undang ini menggantikan aturan yang ada yang dibuat oleh penguasa kolonial (Inggris).
- Jam kerja malam di Negara Singapura yaitu antara puku 11.00 - 06.00
- Usia pekerja terutama bagi perempuan di Singapura yaitu 15 tahun.

- Hak pekerja perempuan mendapatkan waktu empat minggu sebelum melahirkan dan delapan minggu setelah melahirkan dan termasuk waktu untuk menyusui anak. Pekerja mendapatkan tunjangan bersalin sesuai ketentuan yang ada, serta memiliki waktu dua belas minggu sesuai dengan kesepakatan dengan majikan.
- Negara Singapura memiliki sistem hukum ketenagakerjaan yang mirip dengan sistem hukum otonom di Indonesia.

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura memiliki kesamaan dalam hal jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu memberhentikan pekerja ketika pekerja tidak hadir serta melakukan suatu kesalahan kecil. Selain itu juga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan ketika pemberi kerja terlambat membayar upah pekerja, serta ketika pekerja melakukan pekerjaan yang membahayakan nyawanya dan melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan hukum yaitu karena telah berakhirnya batas waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerjanya. Selain itu, di Indonesia dan Singapura, terdapat kesamaan jenis tindak pidana yang melanggar hak ketenagakerjaan.

Dalam menyelesaikan masalah kerja, Negara Indonesia menetapkan prioritas negosiasi antar pekerja dengan perusahaan, seandainya tidak tercapai kesepakatan dapat diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui mediasi antara pekerja dengan perusahaan. Jika tidak berhasil di pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan sah setelah mendapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak yang tidak puas juga dapat mengajukan banding ke Mahkamah Agung. Berbeda dengan Singapura, lembaga arbitrase hubungan industrial di Indonesia tidak mempunyai kewenangan menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Di Singapura, pencegahan dan penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan melalui perundingan bersama, konsiliasi, dan arbitrase. Proses perundingan bersama menyatakan bahwa jika perselisihan antara perusahaan dan pekerja tidak dapat diselesaikan melalui perundingan, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah mediasi. Mediasi ini akan dilakukan oleh Kantor Komisioner Ketenagakerjaan yang diketuai oleh Kementerian Tenaga Kerja. Jika upaya mediasi masih belum berhasil, langkah selanjutnya adalah menyelesaikan sengketa melalui pengadilan arbitrase, Industrial Arbitration Court (IAC).

Di Singapura sendiri The Office of Commissioner of Labor adalah sebuah lembaga konsiliasi yang kedudukan hukumnya berada di bawah Departemen

Ketenagakerjaan. Pada upaya konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka upaya hukum berikutnya penyelesaian sengketa melalui mahkamah arbitrase, yaitu The Industrial Arbitration Court (IAC). Di mana Perdana Menteri mengeluarkan saran kepada Presiden untuk menunjuk ketua dan wakil ketua arbitrase. Dengan hal tersebut IAC mempunyai kekuasaan besar dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Oleh karena itu, membandingkan sistem hukum Indonesia dengan hukum Singapura merupakan kajian yang menarik untuk mengkaji kelemahan dan kelebihan sistem hukum kedua negara, khususnya sistem ketatanegaraan termasuk sistem peradilan dan sistem pemutusan hubungan kerja (PHK).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Hukum Negara Indonesia dan Singapura.

Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura mempunyai kesamaan dalam hal jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu pemberi kerja atau alasan pemberhentian pekerja oleh pemberi kerja, yaitu pemberhentian tanpa kehadiran pekerja. Dan membuat kesalahan kecil. Artinya, pemberi kerja menunggak gaji pekerja, pekerja melakukan pekerjaan yang membahayakan jiwa (pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam kontrak kerja dengan pemberi kerja), dan hubungan kerja diputus karena alasan hukum tertentu) dihentikan. Jabatan berdasarkan peraturan, pekerjaan jangka tetap yang diatur dalam kontrak kerja. Selain itu, kejahatan serupa terhadap hak-hak pekerja telah dilakukan di Indonesia dan Singapura.

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Negara Indonesia dan Singapura

1. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia

Dalam sistem hukum perdata di Indonesia, peraturan perundang-undangan dianggap sebagai otoritas tertinggi dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 2 Tahun 2004 merupakan peraturan yang mengatur tentang proses penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia. Undang-undang membagi penyelesaian perselisihan di tempat kerja menjadi dua tahap. Salah satunya adalah prosedur peradilan dan ekstra-yudisial melalui lembaga seperti bipartit, konsiliasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Di Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan No. 2 Tahun 2004 berlaku untuk penyelesaian perselisihan yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Metode penyelesaian perselisihan tersebut meliputi metode bilateral, mediasi, arbitrase, serta pengadilan hubungan perburuhan setempat.

Jika diterapkan, Bipartit dapat membantu mengatasi PHK. Penyelesaian ini akan dicapai melalui dialog dan kompromi antara pengusaha dan pekerja yang terlibat. Jika salah satu pihak menolak perundingan atau perundingan tidak mencapai kesepakatan dalam 30 hari, maka penyelesaian melalui Bipartit dianggap tidak berhasil.

Jika tidak ada kesepakatan melalui perundingan bipartit, pihak yang bersengketa harus mengajukan perselisihan kepada dinas tenaga kerja setempat. Mereka harus menyertakan berita acara perundingan sebagai bukti bahwa perundingan bipartit telah dilakukan. Kemudian, instansi yang bertanggung jawab dalam ketenagakerjaan akan menawarkan kesempatan kepada pihak-pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi dalam waktu 7 hari kerja.

Jika berhasil dalam perundingan Bipartit, suatu kesepakatan akan dihasilkan dan pihak-pihak yang terlibat akan diwajibkan secara hukum untuk melaksanakannya. Pembuatan perjanjian ini telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di negara di mana Perjanjian Bersama ini ditandatangani. Jika negosiasi bilateral tidak berhasil dalam menyelesaikan perselisihan, pihak-pihak, perselisihan akan diselesaikan melalui mediasi. Jika para pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui tahap

Bipartit, Konsiliasi, atau Mediasi sebelumnya, mereka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan bagian dari Pengadilan Negeri yang memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan di tempat kerja. Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan Hukum Acara Perdata dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan.

2. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Singapura

Meskipun Singapura sebagai sebuah negara dengan hukum yang berbeda-beda, Singapura masih mempertahankan tradisi hukum Common Law system yang diwarisi dari Inggris. Sistem hukum nasional mencerminkan keberagaman ini, dengan pengaruh budaya eksternal serta budaya asli Singapura, khususnya melayu. Berbeda dengan Indonesia, dalam menangani Sengketa Pemutusan hubungan kerja, Singapura menggunakan beberapa cara yang diatur dalam Singapura Industrial Relations Act.

Pekerja Melakukan pelaporan terhadap Director-General of Industrial Relations (DGIR) yang berada di wilayah kerja dari pekerja bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Pelaporan kepada Director-General of Industrial Relations (DGIR) tersebut dilakukan kurang dari 60 hari kerja setelah PHK tersebut dilakukan oleh pengusaha. Pelaporan tersebut dilakukan sendiri oleh pekerja.

Setelah menerima laporan tersebut, Direktorat Jenderal akan mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu, khususnya proses mediasi dimana para pihak dapat mencapai kesepakatan melalui mediasi arbiter Direktorat Jenderal. sehingga penyelesaian dapat dilakukan secara cepat. Dalam melakukan Konsiliasi, Konsiliator DGIR dapat memanggil salah satu pihak untuk didengar pernyataannya, dan mengarahkan para pihak untuk menghadirkan saksi dalam proses Konsiliasi tersebut, dan apabila pekerja yang melaporkan tidak menghadiri Konsiliasi tanpa alasan yang masuk akal, maka pelaporan tersebut dianggap ditarik kembali. Apabila DGIR yakin bahwa sengketa PHK tersebut tidak dapat diselesaikan melalui prosedur Konsiliasi, atau Konsiliasi tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka DGIR harus memberitahu kepada Minister of Human Resources (MHR) bahwa Konsiliasi tersebut tidak mencapai kata sepakat¹⁶. Namun, jika Konsiliasi mencapai kata sepakat, maka para pihak akan membuat perjanjian bersama yang akan berkekuatan hukum.

Setelah menerima pemberitahuan dari DGIR, MHR akan menginformasikan apakah akan menyelesaikan kasus tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial ataukah tidak, karena tidak semua sengketa tersebut dianggap perlu diselesaikan di Pengadilan Hubungan industrial. Akan tetapi, ketika MHR mengeluarkan keputusan bahwa sengketa PHK tersebut tidak perlu diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan industrial, maka pekerja dapat mengajukan pengaduan ke Pengadilan Tinggi untuk dapat membatalkan Keputusan MHR tersebut. Jika Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki karakter Arbitrase memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha, maka keputusan tersebut memiliki kekuatan hukum yang tetap dan para pihak wajib melaksanakan putusan yang telah ditetapkan oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

Dipahami bahwa tidak semua perselisihan harus diselesaikan di Pengadilan Hubungan Perburuhan, sehingga setelah menerima pemberitahuan dari Dirjen HR, MHR akan menentukan apakah kasus tersebut perlu diselesaikan di Pengadilan Hubungan Perburuhan. Namun apabila MHR menetapkan bahwa perselisihan pemberhentian tersebut tidak perlu diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial, maka pekerja tersebut dapat mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi untuk membatalkan keputusan MHR tersebut. Apabila Pengadilan Perburuhan yang bersifat arbitrase memutuskan bahwa hubungan kerja diputus oleh pemberi kerja, maka keputusan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap dan para pihak wajib melaksanakan keputusan yang diambil oleh hakim Pengadilan Hubungan Perburuhan tersebut.

Keputusan yang diberikan oleh Mahkamah Perhubungan Industrial Singapura memiliki kekuatan mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dan tidak dapat diajukan banding lebih lanjut. Putusan terhadap perkara sengketa tersebut harus sudah diputuskan kurang dari 30 (tiga puluh) hari kerja sejak Pengadilan menerima perkara tersebut.

C. Perbedaan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura

Di Singapura, sengketa pemutusan hubungan kerja diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Singapura melalui sistem arbitrase. Ini berarti putusan arbitrase final dan mengikat, tanpa ada upaya hukum lanjutan. Manfaatnya adalah penyelesaian sengketa

lebih cepat dan efektif, menghindari waktu dan proses yang rumit. Namun, kelemahannya adalah para pihak tidak memiliki pilihan penyelesaian sengketa yang luas, terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

Sementara itu, di Indonesia, penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja dimulai dengan perundingan bipartit. Jika perundingan tersebut gagal, pihak-pihak yang bersengketa dapat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi. Jika kedua metode tersebut juga tidak berhasil, mereka dapat melanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Kelebihan dan kelemahan penyelesaian PHK di Indonesia dan Singapura

Di Indonesia, kedua jenis sumber hukum ketenagakerjaan yaitu kaedah hukum otonom (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama). dan kaedah hukum heteronom (peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan) digunakan bersamaan, sementara di Singapura, sistem hukum otonom menjadi sistem utama.

Metode penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan: Di Indonesia, negosiasi, mediasi /konsiliasi/arbitrase, dan pengadilan perburuhan, termasuk Pengadilan Kasasi pada Mahkamah Agung, dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Di Singapura, kewenangan prosedural yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan lebih terbatas.

Selain itu, yang menarik dari sistem ketenagakerjaan di Singapura adalah pemerintah Singapura berupaya untuk menciptakan atau menghilangkan pekerja agar tidak menimbulkan perselisihan ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari rendahnya jumlah atau tingkat perselisihan. Singapura sendiri memiliki sistem pemerintahan yang kuat sehingga tidak banyak berpengaruh terhadap dinamika hubungan industrial nasional. Terlihat bahwa hubungan perburuhan di Singapura sangat kuat karena kekuasaan pihak-pihak terkait yaitu pemerintah, dunia usaha, dan pekerja terdesentralisasi sehingga menjamin proses perundingan bersama berlangsung lancar dan efektif.

Hal ini di buktikan dengan jumlah pemogakan buruh yang paling rendah dalam hampir dua dekade terakhir bahkan Dari tahun 2003 hingga 2013, terdapat rata-rata 159 perselisihan ketenagakerjaan di Singapura, namun pada tahun 2012, hanya terjadi satu mogok kerja dari seluruh perselisihan yang terjadi, dan tahun 2012 merupakan penutupan pabrik pertama sejak tahun 1980. Artinya, ini adalah kejadian serupa yang pertama dalam 20 tahun terakhir. Kejadian tersebut diperparah karena pelaku atau pekerja yang

melakukan aksi mogok adalah imigran Tiongkok yang menuntut upah lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik. Sistem hubungan industrial di Indonesia berbeda dengan sistem di Singapura. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menjadikan Singapura sebagai negara maju. Dari sektor industri, Singapura bisa menjadi negara maju berkat sistem hubungan industrial yang diterapkannya. Keadaan hubungan industrial di Singapura sendiri dianggap sebagai salah satu sistem hubungan industrial yang paling stabil dan efektif. Ditambah dengan adanya hubungan tripartit dan kerja sama yang kuat antara pemerintah, pekerja dan pengusaha, hal ini menjadi ciri khas hubungan industrial di Singapura.

KESIMPULAN

1. Di Indonesia, ketentuan tentang pengaturan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah diatur berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPHI). Sedangkan di Singapura ketentuan tentang pengaturan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam The Employment Act 1968 merupakan undang-undang ketenagakerjaan di Singapura, yang menggantikan berbagai ordonansi yang dibuat oleh penguasa kolonial (Inggris).
2. Penyelesaian perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dilakukan dengan sistem Civil Law. Perkara diselesaikan dengan berpedoman pada undang-undang sebagai sumber hukum utama, akibatnya hakim hanya berfungsi sebagai juru bicara hukum dan tidak dapat menciptakan hukum dengan leluasa dalam persidangan. Selain itu, putusan yang diberikan oleh hakim hanya mengikat pihak yang berperkara saja, sedangkan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Singapura dilakukan melalui sistem hukum yang berlaku umum atau Common Law. Pada Pengadilan Hubungan Industrial Singapura, ada sistem juri, dan tugasnya adalah menyelidiki dan mengevaluasi fakta-fakta suatu kasus, yang menjadi dasar putusan bersalah.
3. Dalam proses memutuskan suatu perkara, hakim bukan hanya berperan sebagai penentu keputusan dan penafsir peraturan hukum, tetapi juga memiliki kekuasaan yang besar dalam

penafsiran peraturan hukum yang berlaku, termasuk dalam menciptakan prinsip-prinsip hukum baru yang dapat dijadikan panduan oleh hakim-hakim lain dalam memutuskan perkara serupa.

4. Sistem hubungan industrial di Indonesia dan Singapura berbeda dalam beberapa hal, termasuk Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan (PHK) dan undang-undang ketenagakerjaan. Perbedaan utama dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dan Singapura adalah pada tingkat sumber hukum yang digunakan. Di Indonesia, kedua jenis sumber hukum ketenagakerjaan (kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom) digunakan bersamaan, sementara di Singapura, sistem hukum otonom menjadi sistem utama. Metode penyelesaian perselisihan : Di Indonesia, negosiasi, mediasi /konsiliasi/arbitrase, dan pengadilan Hubungan Industrial, termasuk Pengadilan Kasasi pada Mahkamah Agung, dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan. Di Singapura, kewenangan prosedural yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan lebih terbatas. Singapura lebih menekankan pada penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi, seperti mediasi dan arbitrase. Secara keseluruhan, sistem hubungan industrial di Indonesia dan Singapura menunjukkan perbedaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan undang-undang ketenagakerjaan.

SARAN

1. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja, Pemerintah Indonesia dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan metode penyelesaian sengketa yang lebih fleksibel seperti di Singapura dengan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) diselesaikan melalui jalur arbitrase.

2. Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat selaku pembuat undang-undang, agar dapat membuat atau merevisi peraturan tentang pemberian sanksi bagi pengusaha yang tidak menjalankan kewajibannya membayar upah dan hak lainnya pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap.

3. Hendaknya perusahaan berusaha memikirkan cara untuk tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan membuat strategi kebijakan-kebijakan yang mengurangi pengeluaran perusahaan yang tidak perlu, dan apabila melakukan Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK) tidak terhindarkan maka perusahaan wajib memberikan hak-haknya karyawan.

4. Perlu adanya sinergi yang kuat antara pihak-pihak terkait yaitu pemerintah, dunia usaha, dan pekerja sehingga menjamin proses perundingan bersama dalam menyelesaikan persoalan PHK berlangsung lancar dan efektif.

5. Perlu adanya upaya sosialisasi yang komprehensif dan berkesinambungan tentang peraturan perundang - undangan yang terkait dengan penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) khususnya kepada karyawan, karena melihat kurangnya pengetahuan karyawan sehingga dapat sangat merugikan karyawan itu sendiri.

6. Melakukan pengawasan terhadap berjalannya Peraturan Perusahaan maupun Peraturan Kerja Bersama melalui organ pemerintah yang berada di daerah otonomi tingkat I maupun otonomi tingkat II dengan menyelaraskan antara Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama dengan Peraturan Kebijakan (Beleidsregel) sehingga implementasi perlindungan hak-hak pekerja dapat berjalan sebagaimana dengan yang diharapkan para pekerja dan perangkat pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah dapat mengoptimalkan kinerjanya dan memberikan pendampingan apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja.

7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga membuat campur tangan negara menjadi lemah, negara yang seharusnya memiliki peran dominan dalam proses penyelesaian PHK berubah menjadi hanya sebagai wasit atau sebagai mediator. Perselisihan hubungan industrial yang sebelumnya menjadi ranah hukum publik berubah menjadi hukum privat. Untuk itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus direvisi dan atau diganti dengan undang-undang yang lebih baik lagi terutama dalam hal memberikan perlindungan pekerjaan (job security) dan kepastian hukum serta melibatkan semua pihak yang terkait dalam proses pembuatannya

DAFTAR PUSTAKA

Barda Nawawi Arief. 1990. *Perbandingan Hukum Pidana* Raja Grafindo. Jakarta.

Mardalis, 2010, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cetakan kelima belas, bumi aksara.

Philipus M Hadjon ,*“Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila”*, Bandung : Armico 2003.

- R. Abdoel Djamali, 2007. *Pengantar Hukum Indonesia*, ed. 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum, Bandung*, Citra Aditya Bakti
- Soerjono Soekanto. 2009. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta. Gafindo Rajawali
- Soeroso, 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta.
- Suharmisi Arikunto. 1992. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Cetakan kedelapan. PT. Rineka Cipta.