

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura)

Haikal Narendra Sudjudiman¹, Fatma Ulfatun Najicha²

1. Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret. E-mail: aal_student@uns.ac.id

2. Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret. E-mail: fatmanajicha_law@staff.uns.ac.id

Abstract: *As a rule of law, Indonesia is required to provide legal protection to all its citizens, including employers and workers. Legal protection for workers to ensure the basic rights of workers to create workers' welfare, including termination of employment. However, in practice, there are still cases of rights in terms of termination of employment. This journal will describe clearly the equality and guarantee of legal protection for workers' rights in cases of termination of employment in Indonesia and Singapore so that we can benefit from the legal protection offered by Singapore. This research is a juridical normative legal research using the comparative law method. Therefore, the data source used is a secondary data source collected by literature study techniques. After the data is collected, the data is processed and analyzed using descriptive qualitative analytic methods, meaning that the data is grouped according to the aspects studied and then drawn from the conclusions and described descriptively. Based on the research results, it is found that the legal protection of the rights of daily workers in Indonesia and Singapore has its own advantages and disadvantages.*

Keywords: *Worker Protection, Work Termination, Indonesia, Singapore.*

1. Pendahuluan

Secara sosiologis konflik merupakan masalah yang biasa terjadi dalam kehidupan manusia. Dalam setiap interaksi dalam masyarakat, kepuasan belum tentu sama, karena masing-masing pihak memiliki kemampuan merespon yang berbeda. Adanya peraturan perundang-undangan untuk menekan, mengontrol dan mempersempit reaksi-reaksi yang berbeda tersebut, sehingga dapat meminimalisir perselisihan akibat reaksi konflik dan mencapai titik kesetaraan, sehingga dapat membentuk suatu kesatuan harmoni, arah dan kesepakatan. (G. Kartaspoetra, 1983).

Di negara-negara yang menganut liberalisme, perselisihan antara pengusaha dan pekerja biasanya tidak hanya menimbulkan hambatan bagi perusahaan, tetapi juga hambatan ekonomi bagi negara. Pemerintah dalam hal ini semakin berperan sebagai pelindung semua pihak dalam mewujudkan hubungan ketenagakerjaan. Semua peraturan perundang-undangan yang diundangkan dan dilaksanakan bertujuan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis berdasarkan Pancasila. Oleh karena itu, tujuan utama undang-undang ketenagakerjaan adalah melindungi kepentingan pekerja / buruh. Oleh karena itu, undang-undang ketenagakerjaan diberlakukan untuk melindungi hak-hak pekerja yang pada akhirnya dapat menjamin bahwa pekerja dapat terlindungi dari pengangguran.

Pemutusan Hubungan Kerja mengacu pada berakhirnya buruh/pekerja memiliki pekerjaan, atau titik akhir pencapaian kemampuan menyediakan dana untuk diri sendiri dan kehidupan keluarga sehari-hari. Ada banyak alasan dan kondisi yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja, baik yang berkaitan dengan pekerja / buruh maupun pemberi kerja. (Abdul Rachmad Budiono, 1997) Alasan pemutusan hubungan kerja adalah pemberi kerja ingin melakukan pemutusan hubungan kerja karena suatu kejadian hukum yang melibatkan atau melibatkan pekerja. Kejadian hukum dimaksud dapat berbentuk pelanggaran peraturan perundangundangan oleh Pekerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang di dalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran dapat berakibat putusnya hubungan kerja antara Pekerja dengan pengusaha. Hal Pemutusan Hubungan Kerja ini menimbulkan konsekuensi selalu terkait dengan pemenuhan hak, santunan atau pesangon kepada pekerja, dan kewajiban pengusaha untuk melaksanakan kewajiban tersebut. Uang pesangon yang terkait dengan hak-hak pekerja (jika diberhentikan) penting bagi pekerja. Ini karena PHK telah menyebabkan ketidakpastian ekonomi bagi para pekerja. (Edi Sutrisno Sidabutar, 2007)

Berdasarkan paparan diatas maka disini penulis ingin membandingkan bagaimana negara Singapura mengatur masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dinegaranya. Maka dari itu permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Negara Indonesia dan Singapura; (2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Negara Indonesia dan Singapura.

2. Metode Penelitian.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari studi kepustakaan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: pertama, Bahan Hukum Primer berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Singapore Employment Act 1968 (Chapter 91). Kedua, Bahan Hukum Sekunder yang terdiri dari berbagai buku, tulisan-tulisan, makalah, dan artikel-artikel di internet. Ketiga, Bahan Hukum Tersier yaitu Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris dan Kamus Hukum. (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003)

Pengumpulan data sekunder tersebut dilakukan dengan menggunakan studi dokumen/studi pustaka dari bahan-bahan pustaka, yang kemudian dalam penelitian ini dianalisis dengan metode perbandingan hukum dan metode analisis kualitatif deskriptif. Perbandingan hukum menurut Winterton adalah suatu metode yaitu perbandingan suatu sistem-sistem hukum. (Barda Nawawi Arief, 1990)

Tujuan teoritis perbandingan hukum adalah menunjukkan adanya persamaan dan perbedaan dari berbagai sistem hukum yang diperbandingkan. Maka dalam penelitian ini akan dikumpulkan data-data mengenai persamaan dan perbedaan system Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan di Singapura yang kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, yang dimana analisis tersebut diwujudkan dalam bentuk penjabaran atau uraian berdasarkan interpretasi peraturan perundangan yang ada

3. Hasil Penelitian

A. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Negara Indonesia dan Singapura.

Ketentuan PHK di Indonesia dan Singapura memiliki kesamaan dalam jenis-jenis PHK, yaitu alasan pemberi kerja atau pemberi kerja memberhentikan pekerja, yaitu memberhentikan pekerja ketika pekerja tidak hadir dan melakukan kesalahan kecil. Kemudian yaitu ketika pemberi kerja terlambat membayar upah pekerja, dan ketika pekerja tersebut melakukan pekerjaan yang membahayakan nyawanya (pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja dengan pemberi kerja) dan melakukan PHK karena alasan hukum karena telah berakhirnya batas waktu yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja. Selain itu, di Indonesia dan Singapura, terdapat kesamaan jenis tindak pidana yang melanggar hak ketenagakerjaan.

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Negara Indonesia dan Singapura.

Indonesia menetapkan prioritas negosiasi antar pekerja dengan perusahaan sebagai penyelesaian, jika tidak tercapai kesepakatan dapat diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui penyelesaian atau mediasi antara pekerja dengan perusahaan. Jika tidak berhasil di pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja akan sah setelah mendapat putusan dari Pengadilan Hubungan Tenaga Kerja. Pihak yang tidak puas bahkan bisa naik banding ke Mahkamah Agung. Berbeda dengan Singapura, Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial di Indonesia tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan sengketa PHK.

Di Singapura untuk mencegah dan menyelesaikan perselisihan perburuhan dilakukan melalui prosedur perundingan bersama, rekonsiliasi dan arbitrase. Proses perundingan bersama menguraikan bahwa jika perundingan gagal menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dan pekerja / buruh, langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah proses mediasi. Mediasi ini 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)*.

4. Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Negara Indonesia dan Singapura.

Menurut hukum negara Singapura PHK adalah : *“Dismiss means the termination of the contract of service of an employee by his employer, with or without notice and whether on the grounds of misconduct or otherwise”*. Kalimat di atas peneliti terjemahkan secara bebas sebagai berikut : “memberhentikan (PHK) artinya pemutusan kontrak kerja seorang pekerja oleh pengusaha dengan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan atas dasar kesalahan dan begitu juga sebaliknya ”.

Salah satu contoh negara yang menganut tradisi Common Law adalah Singapura. Singapura juga memiliki undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan yaitu The Employment Act 1968. The Employment Act 1968 ini merupakan salah satu undang-undang yang dirancang untuk menciptakan iklim yang menarik bagi para investor untuk menanamkan modalnya di perusahaan-perusahaan Singapura. Undang- undang ini merupakan penyempurnaan sekaligus konsolidasi atas berbagai ordonansi yang dibuat

oleh penguasa colonial (Inggris), diantaranya adalah The Labor Ordinance 1957, The Shop Assistants Employment Ordinance 1957 dan The Clerck's Employment Ordinance 1957.

Melalui undang-undang ini pemerintah Singapura berupaya menciptakan standarisasi kondisi kerja. Diantaranya, diatur tentang standar hari kerja dalam satu minggu (yaitu maksimal 44 jam dalam seminggu), besaran upah lembur dan batas waktu lembur yang diijinkan untuk dilaksanakan oleh para pekerja/buruh. Selain itu, diatur pula tentang besaran tunjangan yang diterima oleh pekerja/buruh yang sakit serta ketentuan tentang masa cuti bagi mereka dalam satu tahun. Melalui berbagai peraturan tersebut diharapkan dapat dicegah timbulnya biaya-biaya tersembunyi yang tinggi atas lembur yang dilakukan oleh para pekerja/buruh sehingga melalui penghambatan biaya tinggi ini investor-investor asing diharapkan tertarik untuk menanamkan modal mereka di Singapura. Melalui undang-undang ini pemerintah Singapura juga mengharapkan dapat mengakselerasi pertumbuhan industri di negaranya (Walter Woon, 2000).

Pada tahun 1975 undang-undang ini diamandemen, yaitu dengan membekukan kewajiban pemberian bonus atau pembayaran-pembayaran lainnya kepada para pekerja/buruh hingga pada tingkatan atau jumlah tertentu. Dengan amandemen ini berarti pemerintah memberikan jaminan bagi para investor untuk mendapatkan biaya tenaga kerja yang lebih murah. Di sisi lain, pemerintah membatasi atau mengurangi hak berupa bonus atau pembayaran-pembayaran lainnya bagi para pekerja/buruh hingga pada tingkatan atau jumlah tertentu. Pada tahun 1984 undang-undang ini kembali diamandemen dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Amandemen kedua ini memberikan ijin bagi perusahaan/pengusaha untuk mengatur jam kerja secara lebih fleksibel, yaitu dengan mengijinkan pekerja-pekerja non-shift untuk selama dua belas jam sehari apabila pekerja bersangkutan memberikan persetujuan tertulis kepada perusahaan. Selain itu, amandemen kedua ini juga memberikan larangan bagi perusahaan-perusahaan untuk mempekerjakan anak-anak di bawah usia dua belas tahun. Sekalipun demikian, perusahaan-perusahaan boleh mengajukan ijin untuk mempekerjakan anak-anak di bawah usia dua belas tahun untuk bidang-bidang pekerjaan non industri dan sesudah mendapatkan sertifikasi dari petugas kesehatan. Seorang majikan atau karyawan yang ingin mengakhiri Hubungan Kerja dapat melakukannya dengan mengakhiri kontrak kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja mencakup kewajiban hukum tertentu bagi kedua pihak yaitu majikan dan karyawan. PHK apapun harus mengikuti persyaratan dan kondisi yang tercantum dalam kontrak kerja. Sebelum salah satu pihak mengambil keputusan mengakhiri Hubungan Kerja, penting untuk diperhatikan hal-hal sebagai berikut ;

1. kondisi di mana kerja dapat diberhentikan termasuk siapa yang dapat mengakhiri pekerjaan, kapan Pemutusan Hubungan Kerja akan dimulai, apa jenis PHK yang membutuhkan kompensasi dan pemberitahuan PHK, dll.
2. hak, tugas dan tanggung jawab majikan dan karyawan yang mengakhiri pekerjaan tersebut.

3. Hal-hal yang dibolehkan dan larangan PHK di Singapura Berikut ini aturan-aturan dasar dan peraturan yang mengatur PHK karyawan dan perampingan (rasionalisasi) karyawan di Singapura.

Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Singapura ini berlaku untuk karyawan yang dilindungi oleh undang-undang. Harap dicatat bahwa undang-undang ketenagakerjaan mencakup semua karyawan kecuali yang berada di posisi manajerial atau eksekutif, pekerja rumah tangga, pelaut dan sebagian besar staf Pemerintah. Pedoman Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan dikecualikan oleh undang-undang ketenagakerjaan, akan dirancang sebagai kebijakan perusahaan dan apa yang disepakati bersama antara kedua belah pihak pada saat kerja. Sebagai praktik umum di Singapura, pedoman umum sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kemudian PHK dapat dilakukan karena alasan jumlah komposisi karyawan dinilai berlebihan bagi majikan. PHK biasanya berlangsung ketika sebuah organisasi memutuskan untuk menutup operasi, atau menjual sebagian dari bisnisnya atau sedang mengalami restrukturisasi besar-besaran.

Pengusaha di Singapura juga disarankan untuk menangani PHK secara bertanggung jawab. Hal yang amat penting dilakukan oleh pengusaha adalah berkonsultasi dengan Serikat Pekerja (SP) jika di perusahaan terdapat Serikat Pekerja

Di Singapura ketika seorang karyawan yang ditemukan bersalah karena melanggar peraturan perusahaan, maka majikan memiliki hak untuk mengakhiri kontrak tanpa pemberitahuan atau tanpa membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan. Kesalahan muncul ketika seorang karyawan gagal memenuhi ketentuan dalam kontrak kerjanya. Perbuatan-perbuatan yang dikategorikan kesalahan biasanya tercantum dalam kontrak kerja. Beberapa contoh yang umum antara lain kepemilikan tidak sah atas properti perusahaan, perilaku kasar atau durhaka terhadap majikan, kelalaian yang menimbulkan resiko keselamatan dan keamanan kerja dll. Hukum yang berlaku di Singapura tidak menyatakan secara rinci tentang tingkat pelanggaran pekerja yang membenarkan majikan melakukan pemecatan.

Di negara Indonesia pengertian PHK menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja (untuk selanjutnya disebut dengan PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Prof. Imam Soepomo mengatakan bahwa PHK bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaa, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Oleh karena itu, PHK harus dihindari bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali. (Imam Soepomo, 1983).

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja dan Kompensasinya, yaitu sebagai berikut :

1. PHK Oleh Pengusaha

- a Pekerja Melakukan Kesalahan Berat, Menurut Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.
- b PHK karena Pekerja/Buruh ditahan, Menurut Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- c Kesalahan Ringan, Menurut Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- d Restrukturisasi, Menurut Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
- e Perusahaan Tutup, Menurut Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure).
- f Perusahaan Pailit, Menurut Pasal 165 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit
- g Pekerja/Buruh Pensiun, Menurut Pasal 167 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.
- h Mangkir, Menurut Pasal 168 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri

2. PHK Oleh Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian PHK oleh pekerja/buruh atas dasar kemauan sendiri untuk meminta diputuskan hubungannya

- a Resign, Menurut Pasal 162 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh dapat mengundurkan diri atas kemauan sendiri dengan memperhatikan ayat (3) yaitu pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan.
- b Kesalahan Pengusaha, Menurut Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan.
- c Sakit Panjang/Cacat Yang Disebabkan Hubungan Kerja, Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja (cacat total tetap) dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan, dapat mengajukan PHK. Pekerja/Buruh yang di PHK karena sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja berhak atas uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja dua kali, dan uang penggantian hak.

3. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Selain PHK oleh pengusaha dan pekerja/buruh, suatu hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang.

4. PHK Oleh Pengadilan

Pengaturan penyelesaian PHK dalam hukum ketenagakerjaan kita sesuai dengan undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Alasan-alasan yang diperbolehkan bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh antara lain:

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Negara Indonesia dan Singapura.

Pada dasarnya perjanjian kerja tersebut sesuai dengan prinsip kebebasan kontrak. Prinsip ini memungkinkan para pihak untuk dengan bebas memutuskan isi perjanjian dan dengan siapa menandatangani perjanjian. Perjanjian kerja yang disepakati mengikat pemberi kerja dan pekerja dan merupakan hukum pabrik. Di negara yang menganut ideologi individualistis, pemerintah sama sekali tidak boleh ikut campur dalam penyusunan perjanjian kerja. Di Indonesia, pemerintah bertindak sebagai pengawas isi perjanjian kerja guna mencapai keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan umum.

Namun, industri mengharuskan pemerintah menerapkan mekanisme kontrol sosial untuk memulihkan keadaan semula (mengembalikan keseimbangan sosial ke keadaan semula).

Dalam setiap kesepakatan sering terjadi perselisihan antara para pihak yang melakukan kesepakatan, terutama dalam kesepakatan yang saling berhadapan. Hal ini juga berlaku dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat menjalin hubungan kerja sehingga menimbulkan hak dan kewajiban bersama. Hak pekerja untuk menerima upah merupakan kewajiban pemberi kerja, sedangkan kewajiban pekerja berupa hasil kerja merupakan hak pemberi kerja. Perselisihan pendapat yang menimbulkan konflik antar pengusaha atau antara pengusaha dan pekerja atau antar industri / serikat pekerja disebut perselisihan hubungan industrial (PHI).

Jenis perselisihan hubungan kerja antara lain perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemecatan (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya satu perusahaan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya hak normatif akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Peraturan tentang perselisihan buruh-manajemen tercantum dalam No. 2 dari Undang-Undang Penyelesaian Sengketa Perburuhan 2004. Undang-undang tersebut berlaku tidak hanya untuk perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, tetapi juga untuk perusahaan sosial dan perusahaan non-korporat lainnya yang memiliki hak pengelolaan dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah. Masalah ketenagakerjaan muncul karena kesempatan kerja semakin sempit dan jumlah penduduk yang terus bertambah.

Masalah di sektor ketenagakerjaan juga dapat terjadi akibat ketidakpastian hak-hak dasar pekerja dan hak normatif serta diskriminasi di tempat kerja yang dapat menimbulkan konflik, antara lain upah rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, dan jaminan hari tua. Perusahaan biasanya diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja. Selain hal di atas, karena alasan modernisasi, otomatisasi, dan efisiensi, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi. Mengenai pemutusan hubungan kerja, saat dihadapkan pada majikan yang kuat, pekerja selalu lemah.

Selain hal di atas, karena alasan modernisasi, otomatisasi, dan efisiensi, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi. Mengenai pemutusan hubungan kerja, saat dihadapkan pada majikan yang kuat, pekerja selalu lemah. Sebagai pihak yang selama ini dianggap lemah, para pekerja selalu menemui ketidakadilan ketika berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Oleh karena itu, jika terjadi sengketa hukum di bidang ketenagakerjaan, pengadilan khusus dapat mengajukan solusi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang diundangkan pada tanggal 14 Januari 2005, prosesnya dilakukan oleh Pengadilan Negeri. Jika para pihak yang bersengketa melakukan upaya rekonsiliasi melalui pengadilan, maka Pasal 55 UU PPHI menetapkan bahwa yang berhak memeriksa, mengadili, dan mengadili perselisihan hubungan kerja adalah pengadilan hubungan kerja, yaitu pengadilan khusus yang berada di lingkungan pengadilan biasa.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengakomodir bahwa para pihak dalam perselisihan hubungan industrial dapat Pekerja/Buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat Pekerja. Sebelumnya, pengaturan mengenai penyelesaian PHK diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964 yang prosedur penyelesaiannya cukup panjang serta memakan waktu yang cukup lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor dinas tenaga kerja kabupaten/kota, P4D. P4P, sampai Menteri Tenaga Kerja. Setelah ditetapkannya putusan Panitia. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Usaha Negara, maka jalan yang harus ditempuh oleh para pihak untuk mencari keadilan semakin panjang.

Saat ini, pengadilan perselisihan perburuhan pertama kali ditangani oleh pengadilan umum, yang menyederhanakan prosedur yang panjang dan dapat naik banding ke Mahkamah Agung. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan perselisihan hubungan kerja untuk memeriksa kembali perselisihan tersebut oleh pengadilan yang lebih tinggi karena masalah pemecatan merupakan masalah yang sensitif dan pelik.

Jika di Singapura terdapat *The Industrial Relation Act* yang mana merupakan undang-undang pokok yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja di Singapura. Setiap kontrak kerja harus berisi klausul tentang Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab baik pengusaha maupun karyawan, jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Undang-undang ini dirancang untuk merestrukturisasi hubungan ketenagakerjaan di Singapura sekaligus untuk menciptakan sistem kerjasama tripartite yang melibatkan pemerintah/negara dalam masalah- masalah perburuhan. Melalui undang- undang ini, maupun amandemennya tahun 1968, penyelesaian sengketa perburuhan diarahkan untuk dicegah dan diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui proses tawar-menawar kolektif (*collective bargaining*), Konsiliasi dan arbitrase.

Proses tawar-menawar kolektif menggariskan bahwa apabila negosiasi gagal menyelesaikan sengketa antara perusahaan dan pekerja/buruh, maka langkah berikutnya yang harus ditempuh adalah proses Konsiliasi. Konsiliasi ini dilaksanakan oleh *The Office of Commissioner of Labor* yang berada di bawah naungan departemen tenaga kerja. Jika upaya Konsiliasi masih mengalami kegagalan, maka langkah berikutnya adalah penyelesaian sengketa melalui mahkamah arbitrase, yaitu The Industrial Arbitration Court (IAC). Ketua dan Wakil Ketua lembaga arbitrase ini ditunjuk langsung oleh presiden atas saran dari Perdana Menteri. Dengan posisi seperti ini, nampak bahwa IAC memiliki kekuasaan yang sangat besar serta posisi yang sangat kuat untuk menyelesaikan sengketa antara perusahaan dan pekerja/buruh.

5. Kesimpulan dan Saran

Baik Indonesia maupun Singapura telah menggunakan norma untuk menentukan jenis dan alasan PHK, serta memberikan sanksi pidana atas pelanggaran hak tenaga kerja / buruh, sehingga memberikan perlindungan hukum yang bersifat preventif. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga harus dilakukan oleh lembaga yang berwenang serta menjamin hak dan kewajiban semua pihak. Semua pihak juga secara represif dapat memperoleh perlindungan hukum melalui pengadilan dan pengaduan kepada Menteri yang mewakili Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi.

Rekomendasi yang dapat diberikan kepada pemerintah Indonesia untuk merevisi peraturan perundang-undangan dengan menambahkan dan menegaskan bahwa pengusaha wajib membayar semua hak yang harus dinikmati pekerja dalam jangka waktu tertentu. Kemudian pengaturan tentang sanksi pidana dan sanksi administratif dapat ditambah dan diperkuat.

Kemudian rekomendasi yang dapat dilakukan adalah agar pemerintah Singapura mengubah undang-undang dan peraturannya untuk menambah dan mengkonfirmasi jenis dan alasan PHK yang diperbolehkan saat memberhentikan pihak pekerja. Selain itu, peraturan tentang pesangon, upah masa kerja dan kompensasi hak juga dapat ditambahkan.

References

- G. Kartaspoetra, et.al., Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico, Bandung.
- Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan Di Indonesia, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997.
- Edi Sutrisno Sidabutar, Pedoman Penyelesaian PHK, Jakarta, Praninta Offset, 2007.
- Soekanto, Soerjono, et al., 2003, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Arief, Barda Nawawi, 1990, Perbandingan Hukum Pidana, Raja Grafido, Jakarta.
- Much. Nurachmad, ST, M.Hum., Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourrcing), Jakarta, Visimedia, 2009
- Tabrani Abby, Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kumpulan Tulisan Panduan Bantuan Hukum Indonesia, Edisi Pertama, Jakarta, YLBHI dan PSHK, 2006
- Agusmidah, Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2010.
- Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Cet. V, (Jakarta:Djambatan,1983),