

## Comparison of Industrial Relations Systems in Developed and Developing Countries (Case Study of Singapore & Indonesia)

Syahdan Naufal Ghinanda<sup>1</sup>, Jepri Jaya<sup>2\*</sup>, Hendra Wiguna<sup>3</sup>

Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Corresponding Author:** Jepri Jaya [bangjeprijaya@gmail.com](mailto:bangjeprijaya@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Industrial Relations, Comparison of Industrial Systems, Pancasila, Civil Law, General Law

*Received :* 5 December

*Revised :* 17 December

*Accepted:* 29 January

©2024 Ghinanda, Jaya, Wiguna: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research discusses the comparison of industrial relations systems in Indonesia and Singapore. Indonesia and Singapore basically have differences in country status where Indonesia is a developing country and Singapore is a developed country. The research method used in this research is qualitative using a literature study approach. Industrial relations in Indonesia itself are regulated in the law which regulates industrial or employment issues. There have been several changes to the laws implemented by Indonesia, and Singapore itself has also twice amended the regulations governing industrial relations in its country. With changes to the regulations made by the Indonesian government, up to now there are still quite a lot of problems in industrial relations in Indonesia

---

## Perbandingan Sistem Hubungan Industrial di Negara Maju dan Negara Berkembang (Studi Kasus Negara Singapura & Indonesia)

Syahdan Naufal Ghinanda<sup>1</sup>, Jepri Jaya<sup>2\*</sup>, Hendra Wiguna<sup>3</sup>

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Corresponding Author: Jepri Jaya [bangjeprijaya@gmail.com](mailto:bangjeprijaya@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Hubungan Industrial, Perbandingan Sistem Industrial, Pancasila, Hukum Perdata, Hukum Umum

*Received :* 5 December

*Revised :* 17 December

*Accepted:* 29 January

©2024 Ghinanda, Jaya, Wiguna: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Pada penelitian ini membahas mengenai perbandingan sistem hubungan industrial yang terdapat pada negara Indonesia dan Singapura. Indonesia dan Singapura pada dasarnya memiliki perbedaan pada status negara dimana Indonesia merupakan negara berkembang dan Singapura merupakan negara maju. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kualitatif menggunakan pendekatan studi literatur. Dalam hubungan industrial yang terdapat pada negara Indonesia sendiri telah diatur dalam Undang-Undang yang mengatur masalah perindustrian atau ketenagakerjaan ini. Telah terdapat beberapa kali perubahan Undang-Undang yang diterapkan negara Indonesia, dan Singapura sendiri juga telah dua kali mengamandemen peraturan yang mengatur hubungan industrial di negaranya. Dengan telah dilakukannya perubahan akan aturan yang dibuat oleh pemerintah Indonesia, sampai saat ini masih cukup banyak terdapat masalah dalam hubungan industrial yang ada di Indonesia

---

## PENDAHULUAN

Manusia ialah makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan dengan saling membutuhkan akan satu sama lainnya. Demi bertahan hidup, manusia harus bekerja sama dengan individu lainnya untuk memudahkan keberlangsungan hidup manusia. Jauh dari zaman saat ini, manusia hidup sebagai pemburu dan pengumpul. Seiring perkembangannya zaman, telah banyaknya perubahan gaya hidup, salah satunya yang mengharuskan kita untuk bekerja atau memperkerjakan. Hal tersebut menjadi suatu hubungan yang terjadi antara individu yang disebut hubungan industrial, dimana ada banyak sistem-sistem hubungan industrial didunia ini tidak terkecuali di negara Indonesia sendiri. Selain itu, sistem hubungan industrial yang dianggap cocok diterapkan di Indonesia belum tentu cocok diterapkan dinegara lainnya.

Adanya sistem industrial ini bertujuan untuk menjalankan kegiatan dalam berkerja agar menjadi lebih teratur. Hubungan industrial menurut menurut suwarto ialah sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang/jasa, sedangkan menurut Sendjun H Manulang hubungan perburuhan adalah sistem hubungan terbentuk antar aktor proses produksi barang/jasa (pekerja/buruh, pengusaha dan berbasis pemerintah). Nilai-nilai konstitutif wujud tumbuhnya asas Pancasila dan UUD 1945 dan pembangunan berdasarkan identitas nasional dan budaya kewarganegaraan Indonesia (Zulkarnaen, 2016).

Begitu juga halnya di hubungan industrial yang ada di Indonesia, dimana di Indonesia sendiri menganut sistem hubungan industrial Pancasila terdapat banyak alasan, itulah mengapa sistem hubungan industrial di Indonesia yang berideologikan Pancasila. Hal ini dapat disebabkan karena Indonesia sendiri menggunakan ideologi Pancasila untuk menyatukan perbedaan-bedaan yang ada di Indonesia. Selain itu, hubungan industrial Pancasila bertujuan untuk melindungi hak-hak perkerja agar mendapatkan perlakuan yang adil dan merata.

Hubungan industrial tidak hanya terdapat di indonesia saja, tentunya negara-negara maju sudah selangkah lebih didepan dalam masalah hubungan industrial ini, hal ini dapat dilihat melalui status mereka sebagai negara maju yang dimana hal tersebut tentunya berdampak dari industri-industri yang ada dinegara tersebut. Salah satu negara maju yang kita ketahui memiliki perindustrian yang maju juga ialah singapura. Dalam membangun industri - industri yang ada dibutuhkan adanya regulasi yang bijak guna memberikan dampak yang baik dalam pelaksanaannya. Hal tersebut dibutuhkan dalam hubungan industrial yang bertujuan mengatur hak-hak dan kewajiban dari pemberi kerja dan pekerja. Untuk membentuk hubungan kerja yang selaras, diperlukan arahan yang mengontrol hak dan komitmen manajer dan spesialis. Oleh karena itu, peran pemerintah sebagai pengontrol sangatlah penting untuk menciptakan arahan yang tidak hanya sekedar mengontrol perilaku, hak dan komitmen para bos dan buruh, namun juga mengeluarkan kontrol serupa yang berlaku bagi para pengusaha dan pekerja. Sama-sama mewakili kepentingan masing-masing pihak (Cahyadi, 2017). Undang-undang Hubungan Perburuhan

telah diberlakukan secara efektif. Selain bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, tujuannya juga untuk memberikan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia yang dalam hal ini meliputi kesejahteraan pengusaha, kesejahteraan pekerja/buruh, dan kesejahteraan masyarakat

Menurut Suwanto dalam (Cahyadi, 2017) dijelaskan bahwa, Penyelenggaraan sistem hubungan industrial merupakan hal yang penting dalam suatu negara, sebab dengan terselenggaranya hubungan industrial yang baik akan tercipta stabilitas dalam dunia kerja dan dunia usaha atau kedamaian industrial yang pada akhirnya menciptakan stabilitas sistem perekonomian. Secara sosiologis, konflik merupakan permasalahan yang umum terjadi dalam kehidupan manusia. Dalam setiap interaksi di masyarakat, tingkat kepuasannya belum tentu sama karena daya tanggap masing-masing pihak berbeda-beda. Adanya peraturan hukum menekan, mengendalikan dan membatasi reaksi-reaksi yang berbeda-beda tersebut, sehingga konflik-konflik yang timbul akibat reaksi konflik dapat diminimalisir dan dapat dicapai titik kesetaraan untuk mencapai keselarasan, arah dan kesatuan kesepakatan.

Perdamaian mekanis mengandung makna adanya dinamisme dalam hubungan antara majikan dan buruh atau antara buruh dan organisasinya, dalam arti komunikasi bersama yang mendalam, yang mengandung komponen:

1. Hak dan kewajiban para pihak dijamin dan dilaksanakan
2. Jika terjadi perselisihan, kedua belah pihak dapat menyelesaikannya secara internal
3. Pemogokan, penutupan perusahaan, atau penutupan perdagangan tidak bertujuan untuk memaksakan kehendak.

Suwanto mendorong untuk menjelaskan bahwa penggunaan hubungan mekanis yang buruk pada dasarnya seolah-olah menunda masalah, dan dapat menjadi "bom waktu" yang lama kelamaan akan meledak secara dahsyat dan bahkan menimbulkan kerugian yang sangat besar (Cahyadi, 2017).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Setelah peneliti menelaah terhadap beberapa penelitian terdahulu, penelitian mendapatkan beberapa keterkaitan dengan penelitian yang telah peneliti lakukan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh David Zefanya Cahyadi pada tahun 2017 yang berjudul " Penerapan hubungan industrial di singapura: aktor, regulasi, dan proses penyelesaian sengketa" (Cahyadi, 2017). Penelitian ini memperjelas unsur-unsur hubungan mekanik, artis pertunjukan, arahan dan bentuk-bentuk penetapan debat perburuhan yang berlaku di Singapura, dan penyelidikan ini nampaknya terlepas dari peran pemerintah, pemerintah Singapura berupaya menjadikan hubungan perburuhan yang menguntungkan. bos dan spesialis perumahan. Hasil penyelidikan ini menunjukkan bahwa Singapura sendiri memiliki sistem pemerintahan yang kuat sehingga tidak terlalu mempengaruhi penanganan aktif hubungan mekanis di negara tersebut. Memang benar, dari pembahasan kasus dan penjelasan di atas, terlihat

jelas bahwa hubungan mekanis di Singapura berjalan dengan sangat sukses, karena kendali para aktor, khususnya pemerintah, dunia perdagangan dan para ahli, terdesentralisasi dan akibatnya, menghasilkan persiapan barter kolektif yang menyenangkan. Biasanya dibuktikan dengan berkurangnya jumlah pemogokan buruh dalam hampir dua dekade. Selain itu, landasan pendidikan tripartit juga menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi proses barter kolektif antara agen-agen bos, buruh dan pemerintah untuk mencapai kesepakatan bersama di antara para pihak.

2. Penelitian selanjutnya ialah penelitian yang dilakukan oleh Fritje Rumimpunu pada tahun 2014 yang berjudul "sistem hubungan industrial pancasila di indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek (undang - undang tenaga kerja no.13 tahun 2003)" (Fritjie Rumimpunu,2014). Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka untuk mengetahui secara detail tentang hubungan industrial dalam Pancasila dan status hubungan industrial dalam Pancasila di Indonesia . Tujuan penelitian ini adalah untuk memperjelas apa yang dimaksud dengan hubungan buruh-manajemen Pancasila dan bagaimana kedudukan hubungan buruh-manajemen Pancasila di Indonesia. Maksud dari penelitian ini adalah bahwa hubungan mekanis dalam Pancasila adalah hubungan antar seniman pertunjukan dalam rangka penciptaan produk dan pemerintahan berdasarkan UUD 1945 yang berbicara tentang nilai-nilai luhur Pancasila dan pandangan hidup masyarakat Indonesia. Konsep etalase buruh Pancasila mengawal para seniman pertunjukan dan generasi dalam memahami dengan nilai-nilai luhur Pancasila. Kehadiran nilai-nilai Pancasila seperti solidaritas dan partisipasi bersama merupakan bagian vital dalam hubungan mekanis Pancasila. Terlepas dari itu, kedudukan Hubungan Mekanik Pancasila di Indonesia dinilai masih terbengkalai karena belum terciptanya kesepakatan keinginan dan masih banyak permasalahan hubungan mekanis yang belum terselesaikan. Selama ini kedudukan hubungan mekanis Pancasila di Indonesia masih terabaikan atau mulai kabur. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperjelas apa yang dimaksud dengan hubungan buruh-manajemen Pancasila dan apa kedudukan hubungan buruh-manajemen Pancasila di Indonesia. Adapun hasil dari penelitian ini ialah Hubungan industrial dalam Pancasila adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa berdasarkan UUD 1945 yang mewakili nilai-nilai luhur Pancasila dan pandangan hidup masyarakat Indonesia. Konsep pasar kerja Pancasila mengatur pelaku dan proses produksi sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila. Keberadaan nilai-nilai Pancasila seperti solidaritas dan gotong royong menjadi bagian penting dalam hubungan industrial Pancasila. Selain itu, Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dinilai masih terbengkalai karena belum berkembang sesuai harapan dan masih banyak permasalahan hubungan industrial yang belum terselesaikan. Saat ini, posisi hubungan industrial Pancasila di Indonesia telah dilupakan atau mulai memudar.

3. Peneliti selanjutnya ialah penelitian yang dilakukan Agus Suprayogi yang berjudul perbedaan hukum perburuhan di negara dengan sistem hukum civil law dan common law studi kasus Singapura dan Indonesia pada tahun 2016 (Suprayogi, 2016). Penelitian ini bersifat deskriptif dan analitis. Penyelidikan dilakukan melalui survei tertulis yang memperoleh informasi tambahan dari sumber-sumber penting yang sah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan hukum di Indonesia dan Singapura dengan sistem hukum *Grace Law* dan *Common Law*. Sebagai hasil dari penyelidikan ini, meskipun kedua konvensi hukum di atas terkait dengan dua jenis sumber hukum perburuhan yang disebutkan di atas, di negara-negara yang menganut konvensi hukum *common law*, sumber hukum perburuhan terbanyak pada umumnya bersifat kolektif. Itu adalah pertunjukan independen yang dijalankan seperti hukum kontrak. Dalam ekspansinya, Indonesia mempertimbangkan untuk mengundang konsensus antara manajer dan buruh. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dapat dilakukan di luar pengadilan melalui intervensi atau perantaraan tenaga kerja. Jika penyelesaian tidak tercapai, pengusiran akan dapat dilakukan berdasarkan keputusan pengadilan perburuhan. Pihak yang kecewa juga dapat mengajukan permohonan ke Pengadilan Negeri *Tiada Banding*. Berbeda dengan Singapura, Badan Intervensi Hubungan Mekanik Indonesia tidak mempunyai spesialis untuk menyelesaikan perdebatan pengurangan.

## **MEDODOLOGI**

Metode pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan, dalam penulisan suatu penelitian banyak metode yang dapat digunakan. Pada penelitian ini metode yang peneliti adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Metode kualitatif menurut Meleong (2005) Penelitian kualitatif adalah penyelidikan logis terhadap poin-poin tersebut untuk mendapatkan keajaiban dalam setting sosial bersama dengan mengutamakan metode interaksi komunikatif yang mendalam antara analisis dan keajaiban yang dipertimbangkan. (Herdiansyah, 2010). Selain itu, studi literatur menurut Indra dan Cahyaningrum yang dikutip dalam Latjubah studi literatur adalah merupakan suatu penelitian deskriptif yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan informasi berkaitan dengan topik atau masalah yang diteliti, dengan perpustakaan dan literatur sebagai sumber informasi utamanya (Dinda & Sukma, 2021). Tujuan pendekatan tersebut ialah untuk mengumpulkan sebanyak-banyak data yang berkaitan dengan perbandingan sistem hubungan industrial di negara maju dan negara berkembang (studi kasus negara Singapura & Indonesia).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Sistem Hubungan Industrial di Indonesia

Hubungan industrial di Indonesia memiliki latar belakang yang kompleks. Segala permasalahan atau permasalahan ketenagakerjaan yang timbul di tingkat perusahaan hal ini terlebih dahulu harus diklarifikasi secara damai atau melalui konsultasi. Namun, tidak semua perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan secara damai atau melalui perundingan, karena terdapat perbedaan pandangan mengenai berbagai permasalahan terkait hubungan kerja dan kondisi kerja lainnya. Perselisihan perburuhan timbul karena tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Konflik-konflik ini dapat timbul dari hambatan hak, hambatan manfaat, hambatan pemutusan kontrak, dan hambatan pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Pemerintah Indonesia berupaya melindungi dan membela para pihak dalam hubungan perburuhan dengan menetapkan peraturan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk membangun hubungan perburuhan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, pihak yang terlibat diharapkan menyelesaikan permasalahannya terlebih dahulu melalui musyawarah dan kesepakatan. Apabila penyelesaian secara musyawarah dan mufakat tidak membuahkan hasil, maka perintah tersebut memperbolehkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang baru untuk diajukan ke pengadilan.

Hubungan industrial adalah hubungan antara pelaku proses produksi, pekerja dan pengusaha yang menghasilkan barang dan jasa melalui dunia usaha dengan pemerintah yang melindungi perekonomian nasional dan peduli terhadap perkembangannya. Konsep atau pengertian kontrak kerja menjadi dasar penentuan ruang lingkup hukum ketenagakerjaan Indonesia. Perlindungan diberikan kepada mereka (pegawai) yang melakukan dan melaksanakan pekerjaan berdasarkan kontrak kerja. Untuk itu perlu dikaji secara cermat mengenai pengertian kontrak kerja, khususnya sebagai pengantar kajian hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja terjalin dengan adanya kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, keberadaan perjanjian tersebut sangatlah penting. Kontrak kerja dipahami memiliki tiga elemen inti: tenaga kerja, upah, dan wewenang/perintah. Dengan kata lain, kontrak kerja adalah suatu kontrak dimana pekerja/pegawai berjanji untuk bekerja di bawah arahan dan pengawasan pemberi kerja dengan imbalan pembayaran upah.

Mengenai sumber undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, ketiga paket undang-undang ketenagakerjaan Indonesia sering dijadikan acuan yaitu: UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 21 Tahun 2001 dan UU No. 2 Tahun 2004

Diantara ketiga ketentuan yang mengatur perselisihan perburuhan tersebut, permasalahan lain yang timbul dalam perselisihan perburuhan tidak semata-mata muncul dari ketiga ketentuan tersebut. Sebab, banyak permasalahan dalam hubungan perburuhan yang biasanya diatur oleh peraturan perundang-undangan lain yang mengatur hal-hal yang lebih penting. Lebih spesifiknya, keduanya diterbitkan sebelum UU No. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, termasuk Undang-undang Nomor 1

Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan peraturan selanjutnya seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (Otang et al., 2023).

Sistem ketenagakerjaan Indonesia ialah bagian dari undang-undang yang mengatur hubungan perburuhan dengan pekerja/karyawan dan pemberi kerja. Undang-undang ketenagakerjaan meliputi kontrak, hak dan kewajiban kolektif antara pekerja/pegawai dengan pemberi kerja, penetapan dan perlindungan pengupahan, jaminan kerja, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, anti diskriminasi, Perjanjian bersama/bersama, termasuk ketentuan hukum terkait peran pekerja, hak serikat buruh, hak mogok dan pemberian jaminan sosial bagi pekerja dan keluarganya. Sistem hukum Indonesia cenderung berdasarkan hukum perdata, namun ada juga sistem hukum common law yang mendominasi pembangunan negara.

Sistem hubungan industrial di Indonesia sendiri menganut nilai-nilai Pancasila dimana hal ini didasarkan sebagaimana bahwasanya Pancasila itu sendiri di negara Indonesia menjadi dasar negara, hal inilah yang menjadikan hubungan industrial di Indonesia lebih kenal dengan hubungan industrial Pancasila. Hubungan Industrial Pancasila memandang pekerja tidak sekedar sebagai faktor produksi, namun sebagai individu yang memiliki harkat dan martabat yang melekat. Oleh karena itu, perlakuan terhadap kaum buruh harus dilihat tidak hanya dari sudut pandang keuntungan produksi, tetapi juga dari sudut pandang peningkatan harkat dan martabat manusia. Hal ini disebabkan karena nilai-nilai yang terdapat di dalam Pancasila bisa mengatur dan sesuai atau cocok dengan sistem hubungan industrial di Indonesia. Seperti dengan adanya nilai - nilai Pancasila di sistem hubungan industrial Indonesia diharapkan beberapa tujuannya seperti:

1. Memimpin pembangunan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur, itulah cita-cita Indonesia.
2. Berperan dalam mewujudkan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.
3. Membawa kedamaian, ketenangan dan ketertiban di tempat kerja, membawa kedamaian dalam bisnis Anda.
4. Meningkatkan produktifitas dan produktifitas kerja
5. Mengupayakan keharmonisan dengan masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan serta status pekerja. (Fritjie Rumimpunu, 2014).

#### *Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia*

Kedudukan Pancasila dalam hubungan industri diharapkan menjadi perlindungan buruh dan perusahaan yang dilandasi nilai - nilai Pancasila dan UUD 1945. Industri Pancasila sendiri dilandasi oleh dua asas, yaitu kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mufakat. Industri Pancasila didasarkan pada tiga asas: produksi koperasi, koperasi memperoleh manfaat dari hasil usaha, dan tanggung jawab koperasi. Namun kenyataannya bisa dikatakan tidak berjalan baik, hal ini dibuktikan dengan masih adanya kejadian perampasan hak-hak pekerja dari kesewenang-wenangan perusahaan.

Banyak perusahaan yang terkadang mengambil keputusan secara sepihak padahal jika melihat sistem yang dianut dalam industril di Indonesia ialah

pancasila seharusnya perusahaan dan pemerintah harus memperhatikan kaum buruh dengan nilai-nilai yang sesuai dengan sila yang terdapat pada pancasila seperti Asas ketuhanan Yang Maha Esa ini diperkuat dengan beberapa peraturan, seperti larangan diskriminasi atas dasar agama, pemberian uang cuti pada saat pegawai merayakan hari besar keagamaan, dan hak cuti untuk beribadah. Seruan terhadap kemanusiaan yang adil dan beradab terangkum dalam sejumlah prinsip, antara lain prinsip keadilan dan kesetaraan, yang realisasinya masih dapat dilihat pada upah minimum. Prinsip hidup seimbang adalah prinsip yang sebaiknya diterapkan ketika merancang kemitraan antara pekerja dan pengusaha, misalnya. Prinsip kesatuan Indonesia terlihat jelas dalam pengelolaan pasar tenaga kerja Indonesia, dimana lowongan dan pelamar kerja dikelola secara nasional. Selain itu Prinsip massa, berpedoman pada kebijaksanaan musyawarah perwakilan, termasuk nilai-nilai yang paling lazim dalam upaya pengorganisasian buruh. Jika timbul perselisihan hubungan perburuhan, penyelesaiannya mencakup memulai proses konsultasi untuk mencapai kesepakatan. Prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan prinsip yang paling erat kaitannya dengan permasalahan hubungan industrial. Hal ini penting karena melindungi pekerja, termasuk: hak atas jaminan sosial, hak atas upah yang adil dan hak untuk tidak dieksploitasi berdasarkan jam kerja maksimal dan waktu istirahat maksimal. mengikuti prinsip ini

Namun kenyataannya sistem pancasila yang di gunakan dalam hubungan industri Indonesia masih belum berkembang dan berfungsi dengan baik, hal ini belum cukup karena masih banyak permasalahan hubungan industrial yang belum terselesaikan. Pancasila mempunyai nilai-nilai luhur dan apabila diimplementasikan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap hubungan industrial. Sektor Pancasila masih dianggap terbengkalai karena tidak mampu berhasil mengatasi berbagai persoalan hubungan industrial.

### **B. Sistem Hubungan Industrial di Singapura**

Sistem hubungan industrial singapura sendiri bisa dikatakan atau memang berbeda jauh dengan indonesia sendiri, banyak hal menjadi faktor negara Singapuar menjadi lebih banyak dari indonesia, salah satunya ialah dibidang perindustrian. Sistem hubungan industrial di Singapura berkembang pesat seiring dengan pertumbuhan ekonomi negara tersebut. Keadaan hubungan industrial di Singapura sendiri dikenal sebagai salah satu sistem hubungan industrial yang paling stabil dan efektif. Hal ini terjadi meskipun terdapat hubungan tripartit dan kerja sama yang erat antara pemerintah, serikat pekerja dan manajemen yang menjadi ciri hubungan industrial di Singapura.

Singapura memiliki kebijakan yang pro-bisnis dan pro-investasi, sehingga banyak perusahaan asing yang berinvestasi di Singapura. Hal ini mendorong terbentuknya sistem hubungan industrial yang baik dan harmonis antara pengusaha dan pekerja. Singapura juga memiliki undang-undang yang mengatur hubungan industrial, seperti Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004. Selain itu, Singapura memiliki lembaga yang bertanggung jawab mengawasi hubungan industrial, yaitu Ministry of Manpower (MOM).

Sistem hubungan industrial di Singapura berkembang seiring dengan Negara ini memiliki sejarah imigrasi yang panjang dan populasi yang beragam termasuk Tionghoa, Melayu, dan India. Sebelum kemerdekaan pada tahun 1965, Singapura adalah pelabuhan perdagangan yang terdiversifikasi dengan PDB per kapita yang tinggi. Setelah kemerdekaan, ada investasi asing langsung dan upaya industrialisasi pemerintah membentuk ekonomi Singapura saat ini. Singapura mempromosikan dirinya sebagai hub pariwisata kesehatan dan hub penerbangan untuk kawasan Asia Tenggara. Dengan demikian, sistem hubungan industrial di Singapura berkembang sejalan dengan perkembangan ekonomi dan kebijakan pemerintah untuk memajukan sektor industri dan pariwisata.

Singapura adalah negara yang menganut tradisi *common law*. Singapura juga memiliki undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan, yaitu Employment Act 1968. Dengan undang-undang, pemerintah Singapura bertujuan untuk membakukan kondisi kerja. Peraturan ini antara lain mengatur jumlah hari kerja normal dalam seminggu (yaitu maksimal 44 jam per minggu), jumlah jam lembur yang dibayar, dan jumlah maksimal jam lembur yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja. Peraturan ini juga mengatur besaran tunjangan yang diterima pekerja dan pekerja sakit serta masa cuti tahunannya. Pada tahun 1975, undang-undang ini diubah untuk membatasi kewajiban membayar bonus dan pembayaran lainnya kepada karyawan. Pekerja mencapai level atau angka tertentu. Pada tahun 1984, undang-undang tersebut diubah lagi untuk meningkatkan produktivitas. Perubahan kedua ini memungkinkan perusahaan/pengusaha untuk mengontrol jam kerja dengan memperbolehkan pekerja non-shift bekerja 12 jam per hari jika pekerja yang bersangkutan mendapat izin tertulis dari perusahaan. . sekarang lebih bebas.

Amandemen Kedua melarang perusahaan mempekerjakan anak di bawah usia 12 tahun. Ketentuan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Singapura berlaku bagi karyawan yang tercakup dalam Undang-Undang tersebut. Harap dicatat bahwa undang-undang ketenagakerjaan berlaku untuk semua pekerja, kecuali manajer atau supervisor, pekerja rumah tangga, pelaut dan sebagian besar pegawai negeri. Dalam hal ini, jumlah pekerja terlalu tinggi bagi pemberi kerja, sehingga dapat mengakibatkan PHK.

#### *Perbandingan Sistem Industrial di Indonesia dan Singapura*

Undang-Undang Hubungan Perburuhan ditegakkan secara efektif. Tujuannya tidak hanya memberikan perlindungan hukum terhadap buruh, namun juga untuk memberikan kesejahteraan kepada penduduk Indonesia, dalam hal ini adalah kesejahteraan pengusaha, kesejahteraan pekerja/pegawai dan kesejahteraan masyarakat setempat (Zulkarnaen, 2016).

Sistem hubungan industrial di Indonesia dan Singapura berbeda dalam beberapa hal, termasuk Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan (PHK) dan undang-undang ketenagakerjaan. Perselisihan hubungan industrial dapat timbul di Indonesia karena berbagai sebab, antara lain perselisihan hak, tunjangan, pemberhentian, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Untuk menyelesaikan perselisihan

perburuhan, Indonesia menerapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPHI).

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan meliputi perundingan, mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan pengadilan perburuhan, termasuk pada tingkat Kasasi Mahkamah Agung. Di Singapura, sistem hukum (PHK) memiliki kewenangan yang lebih terbatas untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dibandingkan di Indonesia. Lembaga arbitrase hubungan industrial di Indonesia tidak mempunyai kewenangan menyelesaikan perselisihan PHK. Perbedaan utama antara Indonesia dan Singapura mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan adalah: Undang-undang yang mengatur perselisihan perburuhan: Di Indonesia, UU PPHI mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan, sedangkan di Singapura, UU PPHI mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan.

Mengelola perselisihan antar karyawan dengan wewenang yang lebih terbatas. Persyaratan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perselisihan hubungan industrial dapat timbul di Indonesia karena berbagai sebab, antara lain: Perselisihan mengenai hak, tunjangan, pemecatan, atau perselisihan serikat pekerja di dalam perusahaan. Di Singapura, kewenangan hukum untuk mengatur perselisihan perburuhan lebih terbatas.

Permasalahan ketenagakerjaan di Singapura berkaitan dengan berbagai aspek hukum dan praktik yang melibatkan pekerja dan pemerintah. Rumusan masalah yang dipertimbangkan antara lain: Melindungi hak-hak pekerja perempuan: Singapura menghormati dan melindungi hak asasi pekerja perempuan, dan setiap negara memiliki peraturan yang ditetapkan dalam undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan nasionalnya. Usia dewasa bagi pekerja perempuan: Singapura menetapkan usia dewasa bagi pekerja perempuan dan pemberi kerja dilarang mempekerjakan pekerja perempuan di bawah usia 18 tahun mulai pukul 23:00 hingga 07:00. Istirahat pada hari pertama dan kedua haid: Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, seorang pekerja yang merasa tidak enak badan pada waktu haid dan melaporkannya kepada majikan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua haid.

Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk): Di Indonesia dan Singapura, peraturan pemutusan hubungan kerja melibatkan pemerintah/negara terkait masalah ketenagakerjaan. Perselisihan Ketenagakerjaan: Perselisihan Ketenagakerjaan mencakup litigasi, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh. Kecelakaan kerja: Kementerian Tenaga Kerja Singapura menyatakan pihaknya mengetahui adanya kasus dimana pembantu rumah tangga "dipasarkan secara tidak tepat".

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

### Indonesia

- Sistem hukum perburuhan di Indonesia menganut tradisi hukum *Civil Law*.
- Undang-undang terkait perburuhan di Indonesia meliputi UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 02 Tahun 2004.
- Usia kedewasaan pekerja perempuan di Indonesia yaitu delapan belas tahun.
- Kaedah hukum otonom meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- Kaedah hukum heteronom meliputi peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan.
- Jam kerja malam di Indonesia antara 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- Hak bersalin bagi pekerja perempuan di Indonesia Tidak ada kewajiban untuk bekerja pada hari pertama dan kedua setelah menstruasi. Jika Anda mengalami keguguran, berikan waktu istirahat selama 1,5 bulan atau biarkan menyusui selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, sesuai anjuran dokter atau bidan.

### Singapura

- Sistem hukum perburuhan di Singapura menganut tradisi hukum *Common Law*.
- Usia kedewasaan pekerja perempuan di Singapura yaitu lima belas tahun
- Jam kerja malam di Singapura yaitu antara pukul 11.00 sampai dengan pukul 06.00
- Hak maternitas pekerja perempuan mendapatkan waktu empat (4) minggu sebelum melahirkan dan delapan (8) minggu setelah melahirkan yang termasuk dalam waktu untuk menyusui. Mendapatkan tunjangan bersalin dengan kesesuaian ketentuan yang ada, dan mendapatkan atau memiliki waktu dua belas (12) minggu sesuai dengan kesempatan yang telah di sepakati dengan majikan.
- The Employment Act 1968 merupakan undang-undang ketenagakerjaan di Singapura, yang menggantikan berbagai ordonansi yang dibuat oleh penguasa kolonial (Inggris).
- Singapura memiliki sistem hukum ketenagakerjaan yang mirip dengan sistem hukum otonom di Indonesia (Suprayogi, 2016), (Suprayogi, 2016).

Perbedaan utama dalam sistem perburuhan di Indonesia dan Singapura adalah pada tingkat sumber hukum yang digunakan. Di Indonesia, kedua jenis sumber hukum perburuhan (kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom) digunakan bersamaan, sementara di Singapura, sistem hukum otonom menjadi sistem utama. Selain itu, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan juga menjadi perhatian utama dalam kedua negara.

Metode penyelesaian perselisihan perburuhan: 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. Secara keseluruhan, sistem hubungan industrial di Indonesia dan

Singapura menunjukkan perbedaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan undang-undang ketenagakerjaan.

Selain itu, yang menarik dari sistem perburuhan di Singapura adalah pemerintah Singapura berupaya untuk menciptakan atau menghilangkan pekerja agar tidak menimbulkan perselisihan perburuhan. 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 pemogokan buruh yang paling rendah dalam hampir dua dekade terakhir bahkan Dari tahun 2003 hingga 2013, terdapat rata-rata 159 perselisihan perburuhan 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 (Cahyadi, 2017).

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Terselenggaranya sistem hubungan industrial yang baik sangatlah penting bagi suatu negara, karena terselenggaranya hubungan industrial yang baik akan menjamin ketentraman industri dan dunia usaha atau kedamaian industri sehingga tercipta stabilitas sistem perekonomian. Perdamaian industri berarti adanya relasi kekuasaan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja atau pekerja dan organisasinya. Hubungan industrial tidak hanya terdapat di Indonesia saja, tentunya negara-negara maju sudah selangkah lebih didepan dalam masalah hubungan industrial ini. Salah satu negara maju yang kita ketahui memiliki perindustrian yang maju juga ialah Singapura. Dalam membangun industri - industri yang ada dibutuhkan adanya regulasi yang bijak guna memberikan dampak yang baik dalam pelaksanaannya.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki latar belakang yang kompleks. Segala permasalahan atau permasalahan ketenagakerjaan yang timbul di tingkat perusahaan harus diselesaikan terlebih dahulu secara kekeluargaan atau melalui musyawarah. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, para pihak yang terlibat diharapkan menyelesaikan permasalahannya terlebih dahulu melalui musyawarah dan kesepakatan. Apabila penyelesaian secara musyawarah dan mufakat tidak membuahkan hasil, perintah tersebut memberikan wewenang untuk mengajukan penyelesaian baru konflik hubungan industrial ke pengadilan. Sistem ketenagakerjaan Indonesia adalah kumpulan undang-undang yang mengatur hubungan perburuhan antara pekerja/karyawan dan kontraktor/pengusaha. Undang-undang ketenagakerjaan mencakup kontrak/perjanjian kerja, hak dan kewajiban kolektif antara pekerja/pegawai dengan pemberi kerja, penetapan dan

perlindungan upah, jaminan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, anti diskriminasi, perjanjian bersama/bersama, termasuk peraturan hukum yang berkaitan dengan peran pekerja. . hak serikat buruh, hak mogok dan pemberian jaminan sosial bagi pekerja dan keluarganya.

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.

Singapura merupakan pelabuhan dagang yang beragam dengan PDB per kapita yang tinggi. Setelah merdeka, investasi asing langsung dan usaha pemerintah untuk industrialisasi membentuk ekonomi Singapura saat ini. Singapura merupakan negara yang menganut tradisi Common Law, Singapura juga memiliki undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan, yaitu Employment Act 1968. Dengan undang-undang ini, pemerintah Singapura berupaya untuk menstandarisasi kondisi kerja.

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 perburuhan di Indonesia dan Singapura adalah pada tingkat sumber hukum yang digunakan. Di Indonesia, kedua jenis sumber hukum perburuhan (kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom) digunakan bersamaan, sementara di Singapura, sistem hukum otonom menjadi sistem utama. Selain itu, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan juga menjadi perhatian utama dalam kedua negara. Metode penyelesaian perselisihan perburuhan: 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. Secara keseluruhan, sistem hubungan industrial di Indonesia dan Singapura menunjukkan perbedaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan undang-undang ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, D. (2017). Penerapan hubungan industrial di Singapura. *Tedc*, 11(3), 268–273.
- Dinda, N. U., & Sukma, E. (2021). Analisis Langkah-Langkah Model Project Based Learning (PjBL) Pada Pembelajaran Tematik Terpadu di Sekolah Dasar Menurut Pandangan Para Ahli (Studi Literatur). *Journal of Basic Education Studies*, 4(1), 44–62.
- Dwikardana, S. (1994). Sistem Hubungan Industrial Di Indonesia : Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Hubungan Industrial Pancasila. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Eliza, P. (2017). Laporan Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum Dalam Rangka Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja. Pusat Analisis Dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.
- Fritjie Rumimpunu. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek ( Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum*, 2(2), 117–126.
- Herdiansyah, H. (2010). metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial. Salemba Humanika.
- Kususiyanah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(2), 42–59. <https://doi.org/10.21154/invest.v1i2.3478>
- Muhamad, N. (2023). Sistem Upah hingga Jam Kerja, Ini Masalah yang Menerpa Buruh Perkebunan. *Databoks*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/03/sistem-upah-hingga-jam-kerja-ini-masalah-yang-menerpa-buruh-perkebunan>
- Narendra Sudjudiman, H., & Ulfatun Najicha, F. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura). *UIR Law Review*, 4(2), 40–50.
- Otang, A., Sidik, F. A., Satria, A. R., & Saleh, D. M. (2023). Pengantar Hukum Perburuhan di Indonesia. *WageIndicator-Data-Academy.Org*. <https://wageindicator-data-academy.org/countries/data-akademigarmen-indonesia-bahasa/hukum-perburuhan/pengantar-hukum-perburuhan-di-Indonesia>
- Sanjaya, A. (2022). Perbandingan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di indonesia dan singapura. *Jurnal Penelitian Hukum*, 31(2), 85–98.

- Sebayang, R. (2018). Iklan yang Jual TKI di Singapura Dapat Kecaman Keras. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20180919182546-4-33898/iklan-yang-jual-tki-di-singapura-dapat-kecaman-keras>
- Setyoutomo, I. (2018). Suatu Tinjauan tentang Tenaga Kerja. *Journal The WINNERS*, 6(1), 83–93.
- Shanto. (2017). MASALAH BURUH DI INDONESIA. Spnnews. <https://spn.or.id/masalah-buruh-di-indonesia/>
- Singapura. (2023). Wikipedia. <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Singapura>
- Sistem Perburuhan Di Indonesia. (2015). Lbh Jakarta. <https://bantuanhukum.or.id/sistem-perburuhan-di-indonesia/>
- Suprayogi, A. (2016). PERBEDAAN HUKUM PERBURUHAN DI NEGARA Pendahuluan Pada dasarnya terdapat dua macam tradisi hukum , yaitu tradisi hukum Anglo Saxon ( Common Law Tradition ) dan Eropa Continental ( Civil Law Tradition ). Dalam Common Law Tradition , sumber hukum yang utama.
- Wijayanti, A., Ketenagakerjaan, H., Reformasi, P., & Grafika, S. (1945). Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* , Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 76. 1 1. 1–16.
- Yunus, M., Bahtiar, M., Marsha, A. R., Hakim, A., Melisa, D., Fithriya, D., & Risna, Z. (n.d.). Hubungan Industrial: Kasus dan Perspektif Perbandingan antar Negara. fakultas ekonomi universitas syiah kuala.
- Zulkarnaen, A. H. (2016). *Jurnal Mimbar Justitia*. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 765–784. <http://layanan.dispusip.bandung.go.id/opac/detail-opac?id=25361>