

PERBEDAAN HUKUM PERBURUHAN DI NEGARA DENGAN SISTEM HUKUM CIVIL LAW DAN COMMON LAW STUDI KASUS SINGAPURA DAN INDONESIA

Agus Suprayogi
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
Jln. Arjuna Utara No.9, Tol Tomang, Kebun Jeruk, Jakarta Barat
suprayogiagus@gmail.com

Abstract

In the field of labor law, there are two kinds of sources of law, namely: an autonomous legal norms and heteronomic legal norms. The first is the legal provisions stipulated by the parties engaged in a working relationship that is between the workers or Trade Unions with Employers or Employers organizations. For example the Employment Agreement, the Company Regulations and Collective Labor Agreement. The second is the legal provisions stipulated by Third Parties outside the parties engaged in a working relationship. Legislation in the field of labor prevailing in Indonesia, among others, is Law No. 13 of 2003 and Law No. 02 of 2004. If the above legal traditions associated with both types of sources of labor law, it is in those countries that embrace Common Law tradition, the main source of labor laws in general are Autonomous norms. In the countries of the Civil Law legal tradition, in general are heteronomic norms. Labor law is not the kind of law that is neutral and independent, so that the necessary government involvement as a safeguard against the weak position of workers. Singapore (Common Law) have labor laws that the Employment Act 1968. The Employment Act 1968 is a refinement on various ordinances created by the colonial ruler (Britain), which are The Labor Ordinance 1957, The Shop Assistants Employment Ordinance 1957 and The clerck's Employment Ordinance 1957.

Keywords: *Labor law, civil law, common law, Indonesia, Singapore*

Abstrak

Di bidang Hukum Perburuhan terdapat dua macam sumber hukum yaitu: kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom. Yang pertama adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh para pihak yang terikat dalam suatu Hubungan Kerja yaitu antara buruh atau Serikat Buruh dengan Pengusaha atau Organisasi Pengusaha. Misalnya Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Yang kedua adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh Pihak Ketiga di luar para pihak yang terikat dalam suatu Hubungan Kerja. Peraturan Perundang-undangan di bidang perburuhan yang berlaku di Indonesia, antara lain adalah UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 02 Tahun 2004. Jika kedua tradisi hukum tersebut di atas dikaitkan dengan kedua jenis sumber hukum perburuhan, maka di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Common Law*, sumber hukum perburuhan yang utama pada umumnya adalah kaedah otonom. Di negara-negara bertradisi hukum *Civil Law*, pada umumnya kaedah heteronom. Hukum Perburuhan bukanlah jenis hukum yang netral dan independen, sehingga diperlukan keterlibatan pemerintah sebagai upaya perlindungan terhadap buruh yang lemah kedudukannya. Singapura (*Common Law*) memiliki undang-undang ketenagakerjaan yaitu *The Employment Act 1968*. *The Employment Act 1968* ini merupakan penyempurnaan 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*.

Kata Kunci : Hukum perburuhan, civil law, common law, Indonesia, Singapura

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 adalah kebiasaan-kebiasaan yang hidup dalam masyarakat serta perjanjian-perjanjian yang telah disepakati para pihak. Sedangkan dalam *Civil Law Tradition*, peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh

Pemerintah merupakan sumber hukum yang utama.

Tradisi *common law* muncul di Inggris selama Abad Pertengahan dan diterapkan dalam koloni Inggris di seluruh benua. Tradisi *civil law* dikembangkan di benua Eropa pada saat yang sama dan diterapkan di koloni-koloni dari kekuatan imperial Eropa seperti Spanyol dan Portugal. *Civil law* juga diadopsi pada abad kesembilan belas dan kedua puluh oleh negara-negara yang sebelumnya memiliki tradisi hukum yang berbeda, seperti Rusia dan Jepang, yang berusaha untuk mereformasi sistem hukum mereka dalam rangka untuk mendapatkan kekuatan ekonomi dan politik dibandingkan dengan negara-negara Eropa Barat. Untuk Amerika yang akrab dengan terminologi dan proses hukum yang didasarkan pada *common law* Inggris, tradisi *civil law* terasa asing dan membingungkan. Meskipun Inggris telah memiliki banyak ikatan budaya yang mendalam dengan seluruh negara Eropa pada Abad Pertengahan, tradisi hukum yang dikembangkan berbeda dari yang lain untuk sejumlah alasan historis. Salah satu perbedaan yang paling mendasar adalah keputusan pengadilan dijadikan sebagai dasar tradisi hukum dari *common law* dan keputusan legislatif sebagai dasar tradisi hukum dari *civil law* (John Henry Merryman, 1969).

Common law pada umumnya tidak dikodifikasi. Ini berarti bahwa tidak ada kompilasi komprehensif aturan hukum dan undang-undang. Sementara *common law* tidak bergantung pada beberapa undang-undang yang merupakan produk keputusan legislatif, sebagian besar didasarkan pada *preseden*, artinya keputusan hukum yang telah dibuat dalam kasus serupa sebelumnya. Preseden ini dipelihara dari waktu ke waktu melalui catatan sejarah pengadilan serta didokumentasikan dalam koleksi hukum kasus yang dikenal sebagai buku tahunan dan laporan. Preseden ini diterapkan dalam keputusan setiap kasus baru yang ditentukan oleh hakim ketua. Akibatnya, hakim memiliki peran besar dalam membentuk hukum di Amerika dan Inggris.

Civil Law, hukum yang dikodifikasikan. Negara-negara dengan sistem *civil law* yang komprehensif, kodifikasi hukum terus diperbarui antara lain hukum acara di pengadilan, prosedur yang berlaku, dan hukuman yang sesuai untuk tiap pelanggaran.

Kodifikasi seperti itu membedakan antara berbagai kategori hukum: menetapkan hukum substantif yang tunduk pada tuntutan pidana atau perdata, hukum acara menetapkan bagaimana menentukan apakah suatu tindakan tertentu merupakan tindak pidana, dan hukum pidana menetapkan hukuman yang sesuai. Dalam sistem hukum perdata, peran hakim adalah untuk menetapkan fakta-fakta kasus dan untuk menerapkan ketentuan dari undang-undang yang berlaku. Meskipun hakim sering membawa tuduhan resmi, menyelidiki masalah ini, dan memutuskan kasus ini, ia bekerja dalam kerangka yang dibuat oleh satu set kodifikasi hukum yang komprehensif. Keputusan hakim ini akibatnya kurang penting dalam membentuk hukum perdata daripada keputusan legislator dan sarjana hukum yang menafsirkan undang-undang. (Aloysius Uwiyo, "*Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon.*"(Online).html (17 Oktober 2011).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apa perbedaan substansial antara kedua sistem hukum *Common Law* dan *Civil Law*?
- 2) Apa perbedaan substansial sistem hukum ketenagakerjaan di Singapura dan Indonesia?

Untuk memastikannya diperlukan suatu penelitian hukum yang bersifat normatif. Penelitian ini berguna untuk mengetahui apa perbedaan substansial diantara kedua sistem hukum *Common Law* dan *Civil Law*. Penelitian ini juga untuk mengetahui apa perbedaan substansial sistem hukum ketenagakerjaan di Singapura dan Indonesia. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Penelitian dilakukan dengan studi dokumen untuk memperoleh data sekunder yang bersumber dari bahan hukum primer berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, bahan hukum sekunder yang berupa kutipan-kutipan dari buku-buku yang tercantum dalam daftar pustaka, serta bahan hukum tersier seperti kamus dan majalah. Hasil penelitian dianalisis secara kualitatif, di-

mana hasil penelitian disajikan dalam bentuk rangkaian kalimat.

Pembahasan

Sumber Hukum *Common Law* dan *Civil Law*.

Telah lama sejak berabad-abad yang lalu terjadi perdebatan sengit antara mana yang terbaik antara *Civil law* dan *Common Law*. Jeremy Bentham yang kemudian didukung oleh John Austin merupakan Pendukung *civil law*, dan mereka menganggap bahwa system *common law* mengandung ketidakpastian dan menyebutnya sebagai "*law of the dog*". Sebaliknya salah satu pendukung sistem *common law*, F.V Hayek mengatakan bahwa sistem *common law* lebih baik dari pada *civil law* karena jaminannya pada kebebasan individu dan membatasi kekuasaan pemerintah. Cara terbaik untuk mengatasi perbedaan di atas adalah dengan menghampirinya dari aspek historis seperti sebagaimana dikatakan Benjamin N. Cordozo "sejarah dalam menerangi masa lalu menerangi masa sekarang, sehingga dalam menerangi masa sekarang dia menerangi masa depan." Tradisi *common law* lahir pada tahun 1066, terjadi peristiwa pada tahun tersebut yakni ketika bangsa Norman mengalahkan dan menaklukkan kaum asli (*Anglo Saxon*) di Inggris. Sedangkan *civil law* lahir terlebih dahulu ketika *Corpus Juris Civilis of Justinian* diterbitkan di *Constantinopel* pada tahun 533 M. yang sangat dipengaruhi oleh hukum Romawi.

Akar perbedaan yang substansial diantara kedua sistem hukum itu terletak pada sumber hukum yang digunakan oleh Pengadilan dalam memutus sebuah perkara. Sistem *civil law* menggunakan kodifikasi sebagai sumber hukum, sedangkan sistem *common law* menggunakan putusan hakim sebelumnya sebagai sumber hukum atau yang lebih dikenal dengan doktrin *stare decisis*. Perbedaan menonjol lainnya menyangkut peran pengadilan. Di negara *civil law* hakim merupakan bagian dari pemerintah. Hal ini tidak terlepas dari sejarah yang melandasi terciptanya perbedaan itu. Sebelum revolusi, para hakim Perancis menjadi musuh masyarakat daripada pembela kepentingan masyarakat karena lebih mendukung kepentingan Raja. Kondisi inilah yang kemudian memicu revolusi Perancis yang

dipimpin oleh Napoleon. Pengalaman sebelum masa revolusi tersebut menjadi inspirasi bagi Napoleon dalam meletakkan hakim di bawah pengawasan pemerintahan untuk mencegah "pemerintahan oleh hakim" seperti yang pernah terjadi sebelum revolusi. Hal ini membuat kekuasaan pemerintah di negara *civil law* menjadi sangat dominan (Robbin Lloyd Mc Cullough, 2001 di WWW : <http://www.law.berkeley.edu/library/robins/commonLawCivilLawTraditions.html>).

Perbedaan ini tetap dipertahankan dalam sistem *civil law* di daerah continental yang mewarisi tradisi Hukum Romawi. Di Perancis misalnya, pengadilan membedakan antara kasus-kasus yang berhubungan dengan pemerintah dan memberlakukan hukum yang berbeda dengan hukum yang mengatur hubungan sektor privat. Posisi ini membuat pengadilan biasa di Perancis secara prosedural tidak mempunyai wewenang untuk mengkaji kebijakan pemerintah. Sebaliknya, negara *common law* yang berasal dari tradisi Inggris memiliki lembaga pengadilan yang independen. Oleh karenanya kekuasaan untuk menentukan hukum berada pada Mahkamah Agung sebagai pengadilan tertinggi.

Perbandingan *Common Law* dan *Civil Law System*

Berdasarkan Sejarah dan Sumber Lahirnya

Civil Law: "Civil Law" merupakan sistem hukum yang tertua dan paling berpengaruh di dunia. Sistem hukum ini berasal dari tradisi Roman-Germania. Sekitar abad 450 SM, Kerajaan Romawi membuat kumpulan peraturan tertulis mereka yang pertama yang disebut sebagai "*Twelve Tables of Rome*". Sistem hukum Romawi ini menyebar ke berbagai belahan dunia bersama dengan meluasnya Kerajaan Romawi. Sistem hukum ini kemudian dikodifikasikan oleh Kaisar Yustinus di abad ke 6. *The Corpus Juris Civilis* diselesaikan pada tahun 534 M. Ketika Eropa mulai mempunyai pemerintahan sendiri, hukum Romawi digunakan sebagai dasar dari hukum nasional masing-masing negara. Napoleon Bonaparte di Perancis dengan *Code Napoleonnya* di tahun 1804 dan Jerman dengan *Civil Codenya* di tahun 1896 (Mupied Madridista, 2011 "*Sistem Hukum Civil Law dan Common Law.*" (On Line).html).

Common law: berdasarkan tradisi dan berkembang dari preseden yang dipergunakan oleh hakim untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan Sumbernya

Common Law: Berdasar pada putusan-putusan hakim/ pengadilan (*judicial decisions*). Melalui putusan-putusan hakim yang mewujudkan kepastian hukum, walaupun tetap mengakui peraturan yang dibuat oleh legislatif.

Civil Law, Berbasis pada hukum tertulis (*written law*) dan Menuangkan semaksimal mungkin norma ke dalam aturan hukum. Yang menjadi sumber hukum adalah undang-undang yang dibentuk oleh pemegang kekuasaan legislatif dan kebiasaan yang hidup dimasyarakat sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang ada.

Berdasarkan Prinsip Umum

Civil Law: adalah hukum yang memperoleh kekuatan mengikat, karena sumber-sumber hukumnya diwujudkan dalam peraturan-peraturan yang berbentuk undang-undang dan tersusun secara sistematis di dalam kodifikasi atau kompilasi tertentu. Prinsip utama ini dianut mengingat nilai utama yang merupakan tujuan hukum adalah kepastian hukum. Sehingga berdasarkan sistem hukum yang dianut tersebut, hakim tidak dapat leluasa untuk menciptakan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat umum. Putusan seorang hakim dalam suatu perkara hanya mengikat para pihak yang berperkara saja (pola pikir deduktif). Memberikan prioritas yang lebih pada doktrin dan mengadopsi teori Montesquieu tentang pemisahan kekuasaan dimana fungsi legislator adalah melakukan legislasi, sedangkan pengadilan berfungsi menerapkan hukum.

Common Law: sumber-sumber hukumnya tidak tersusun secara sistematis dalam hirarki tertentu seperti pada sistem hukum Eropa Kontinental. Dalam sistem hukum *Anglo Saxon* adanya 'peranan' yang diberikan kepada seorang hakim yang berfungsi tidak hanya sebagai pihak yang bertugas menetapkan dan menafsirkan peraturan-peraturan hukum saja, melainkan peranannya sangat besar yaitu membentuk seluruh tata kehidupan masyarakat. Hakim mempunyai wewenang yang sangat luas

untuk menafsirkan peraturan hukum yang berlaku dan menciptakan prinsip-prinsip hukum baru yang akan menjadi pegangan bagi hakim-hakim lain untuk memutuskan perkara yang sejenis (pola pikir induktif). Dalam sistem ini, diberikan prioritas yang besar pada yurisprudensi dan menganut prinsip *judge made precedent* sebagai hal utama dari hukum (Robbin Lloyd Mc Cullough, 2001 di WWW : [http://www.law.berkeley.edu/library/robins/common Law Civil Law Traditions.html](http://www.law.berkeley.edu/library/robins/common%20Law%20Civil%20Law%20Traditions.html)).

Berdasarkan Penggolongannya

Civil Law: dibagi dalam bidang hukum publik dan bidang hukum privat. Hukum publik mencakup peraturan-peraturan hukum yang mengatur kekuasaan dan wewenang penguasa / negara serta hubungan-hubungan antara masyarakat dan negara. Yang termasuk dalam hukum publik meliputi hukum tata negara, hukum administrasi negara dan hukum pidana. Hukum privat mencakup peraturan-peraturan hukum yang mengatur tentang hubungan antara individu-individu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Yang termasuk dalam hukum privat adalah hukum perdata yang meliputi juga hukum sipil dan hukum dagang.

Common law mengenal pula pembagian hukum publik dan hukum privat. Pengertian yang diberikan kepada hukum publik hampir sama dengan pengertian yang diberikan oleh sistem hukum Eropa Kontinental. Sedangkan hukum privat lebih dimaksudkan sebagai kaidah-kaidah hukum tentang hak milik (*law of property*), hukum tentang orang (*Law of person*), hukum perjanjian (*law of contract*) dan hukum tentang perbuatan melawan hukum (*law of torts*) yang tersebar di dalam peraturan-peraturan tertulis, putusan-putusan hakim dan hukum.

Berdasarkan Wilayah Keberlakuannya

Civil Law: Sistem ini berlaku di banyak negara Eropa dan jajahannya seperti Angola, Argentina, Armenia, Austria, Belgium, Bosnia and Herzegovina, Brazil, Jerman, Yunani, Haiti, Honduras, Italia, Belanda, Indonesia dan lain-lain. *Common Law*: Sistem ini berlaku di Inggris dan sebagian besar negara jajahannya, negara-negara persemakmuran antara lain Bahama, Barbados, Kanada, Dominica, Kep. Fiji,

Gibraltar, Jamaika, Selandia Baru, TOGO, dan lain-lain.

Hukum Perburuhan

Di bidang Hukum Perburuhan terdapat dua macam sumber hukum yaitu: kaedah hukum *otonom* dan kaedah hukum *heteronom*. Yang pertama adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh para pihak yang terikat dalam suatu Hubungan Kerja yaitu antara buruh atau Serikat Buruh dengan Pengusaha atau Organisasi Pengusaha. Misalnya Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (*Collective Labor Agreement*). Yang kedua adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh Pihak Ketiga di luar para pihak yang terikat dalam suatu Hubungan Kerja. Misalnya semua Peraturan Perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan atau disahkan oleh Pemerintah, yang antara lain adalah UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 02 Tahun 2004 dan UU No. 21 Tahun 2000 beserta peraturan pelaksanaannya.

Jika kedua tradisi hukum tersebut di atas dikaitkan dengan kedua jenis sumber hukum perburuhan sebagaimana terurai, maka di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Common Law*, sumber hukum perburuhan yang utama pada umumnya adalah kaedah otonom seperti Perjanjian Kerja Bersama. Di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Civil Law Tradition*, pada umumnya kaedah heteronom yaitu Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah merupakan sumber hukum perburuhan yang paling dominan (Robbin Lloyd Mc Cullough, 2001 di WWW : [http://www.law.berkeley.edu/library/robins/common Law Civil Law Traditions.html](http://www.law.berkeley.edu/library/robins/common%20Law%20Civil%20Law%20Traditions.html)).

Istilah ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Orang yang mampu melakukan pekerjaan tersebut kemudian bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain maka disebut dengan pekerja/buruh. Bekerja merupakan kegiatan

produktif atas perintah orang lain, dalam hal Hubungan Kerja maka orang lain itu adalah pengusaha. Upah yang diterima pekerja/buruh tersebut merupakan imbalan dari pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengertian telah dilakukan bukan semata-mata bahwa pekerjaan yang diperintahkan harus telah selesai dilakukan oleh pekerja/buruh tapi juga bisa diperjanjikan untuk dibayarkan sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Hukum adalah produk politik, dimana dalam proses perundang-undangan, baik pembuatan maupun penafsirannya tidak berlangsung dalam konteks yang bebas nilai atau netral dari pengaruh-pengaruh moral, agama, dan kepentingan-kepentingan politik (Marsen Sinaga, 2006). Artinya terdapat latar belakang politik dan ideologis dibalik setiap produk perundang-undangan yang dikeluarkan. Hukum Perburuhan bukanlah jenis hukum yang netral dan independen, sehingga diperlukan keterlibatan pemerintah sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja/buruh yang lemah kedudukannya (Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, 2006).

Hukum ketenagakerjaan idealnya sebagai penyeimbang antara kepentingan pekerja/buruh dengan pengusaha, yang mana hal ini didasarkan atas keadaan pekerja/buruh secara sosial ekonomi dibawah (subordinasi) pengusaha. Dengan demikian bisa dimengerti apabila Hubungan Kerja tidak semata masuk ranah hukum privat akan tetapi telah menjadi hukum publik yang bertujuan memberikan perlindungan yang adil terhadap pekerja/buruh (Sehat Damanik, 2005).

Menurut Iman Soepomo (2003), Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha adalah sama, tapi secara sosiologis adalah berbeda, artinya pekerja/buruh yang hanya mempunyai tenaga, meski kadang ada yang memiliki pengetahuan dan skill, untuk bekerja pada orang pengusaha, sehingga membawa konsekuensi pengusaha yang menentukan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja yang menimbulkan Hubungan Kerja yang terjadi.

Ada tiga undang-undang utama yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam Hubungan Kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh terdapat aturan sebagai penjabaran dari tiga undang-undang diatas (aturan *heteronoom*) yang antara lain berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pihak-pihak (pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh) dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang biasanya disebut dengan aturan *autonoom*. Isi PP atau PKB tidak boleh bertentangan dengan undang-undang diatas, artinya kualitas dan kuantitas isinya tidak boleh lebih rendah dari undang-undang yang mengatur tentang suatu hal.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bila terjadi perselisihan hubungan industrial, baik karena adanya perselisihan hak, kepentingan, PHK maupun perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka prosedur yang dapat ditempuh telah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), mulai dari perundingan Bipartit, Mediasi/Konsiliasi/Arbitrase, hingga melalui Pengadilan Hubungan Industrial termasuk tingkat Kasasi Mahkamah Agung bahkan Peninjauan Kembali. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

1. perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
2. perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dalam Hubungan Kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam

perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,

3. perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan yaitu perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Bila terdapat perselisihan hubungan industrial, maka para pihak wajib menempuh upaya Perundingan bipartit terlebih dahulu yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Bila ternyata perundingan Bipartit gagal, maka para pihak bisa menempuh upaya Mediasi yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan .

Selain Mediasi para pihak juga dapat memilih upaya Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar serikat pkerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Para pihak juga dapat memilih

arbitrase yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dan para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Bila upaya Mediasi atau Konsiliasi gagal, tidak termasuk upaya Arbitrase maka para pihak dapat mengajukan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial yaitu pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Adapun tugas dan berwenangnya adalah memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Berdasarkan Pasal 30 Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung juncto Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4359) dalam tingkat Kasasi, Mahkamah Agung dapat membatalkan putusan pengadilan dari semua lingkungan peradilan dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Oleh karena hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini, maka bagi para pihak yang tidak puas dengan hasil Kasasi masih dapat mengajukan upaya Peninjauan Kembali dengan alasan sebagai berikut:

- a. apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu;
- b. apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan;
- c. apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut;
- d. apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;

- e. apabila antara pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh Pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain;
- f. apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata.

Pemutusan Hubungan Kerja Di Singapura

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 (Janus Corporate Solution Pte. Ltd. 2011. "*Ketentuan Umum PHK di Singapura.*" (On line). Html);

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 perampangan (rasionalisasi) karyawan di Singapura.

Peraturan Pemerintah Singapura Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

The Industrial Relation Act adalah, 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 (Janus Corporate Solution Pte. Ltd. 2011. "Ketentuan Umum PHK di Singapura." (On line). Html).

Lingkup Undang-Undang

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.

Mengakhiri Kontrak Kerja

Sebuah kontrak kerja dapat dihentikan baik oleh majikan atau karyawan. Adapun cara menghentikan kontrak kerja adalah memberikan pemberitahuan atau membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan, atau tanpa memberikan pemberitahuan atau gaji sebagai pengganti pemberitahuan.

Sebab-sebab Terjadinya PHK PHK atas Inisiatif Majikan

1) Masa Percobaan Gagal

Di Singapura, sebagian besar karyawan memulai pekerjaan mereka dengan masa percobaan (biasanya 6 bulan) dan diangkat sebagai karyawan tetap, setelah berhasil menyelesaikan masa percobaan. Namun, majikan berhak untuk mengakhiri kerja sebelum masa percobaan berakhir, dengan memberikan pemberitahuan (biasanya satu-dua minggu atau seperti yang tercantum dalam kontrak) atau membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan.

2) Pelanggaran Kontrak oleh Karyawan

Seorang majikan dapat memilih untuk mengakhiri kontrak kerja jika kontrak telah dilanggar oleh karyawan-nya. Sebuah kontrak dilanggar ketika karyawan tidak hadir dari bekerja selama lebih dari dua hari kerja berturut-turut tanpa persetujuan majikan atau tanpa memberitahu majikan ketidakhadiran tersebut. Majikan berhak untuk mengakhiri kontrak tanpa memberikan pemberitahuan kepada karyawan atau membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan.

3) Karyawan Yang Di PHK atas dasar Kesalahan

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.

4) PHK Atas Dasar Selain Kesalahan

- a) Namun, keputusan pemecatan tersebut harus diambil setelah pemikiran yang cermat dan setelah peringatan yang memadai telah diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.
- b) Alasan umum untuk PHK karyawan meliputi: kinerja yang buruk, sakit atau ketidakmampuan sejauh bahwa ia memiliki dampak negatif pada hari-hari ia bekerja, ketidaksesuaian/ketidakharmonisan dengan karyawan lain sehingga mempengaruhi hubungan kerja, kinerja karyawan lain dll. Majikan harus memberikan pemberitahuan terlebih dahulu tentang alasan PHK kepada karyawan atau membayar uang sebagai pengganti pemberitahuan sebesar 1 bulan Gaji.

5) Karyawan Pensiun

- a) Pengusaha/Majikan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan yang mendekati usia pensiun dengan memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada karyawan sebagaimana diatur dalam kontrak.

- b) Hukum Singapura tidak menetapkan pensiun wajib. Hukum tidak melarang karyawan untuk melanjutkan hubungan kerja di luar usia pensiun. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mensyaratkan pengusaha untuk membayar pesangon kepada karyawan yang memasuki usia pensiun, kecuali dinyatakan dalam kontrak kerja.

PHK Karyawan

- 1) 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.
- 2) Pengusaha di Singapura 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.

Pesangon PHK:

- 1) Seorang karyawan yang telah bekerja di sebuah perusahaan selama setidaknya tiga tahun harus dibayar pesangon jika dia di PHK. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menentukan jumlah pesangon tersebut, bergantung kepada kesepakatan bersama antara karyawan dan majikan. Praktik umum di Singapura majikan membayar antara 2 minggu untuk gaji satu bulan per tahun masa kerja.
- 2) Seorang karyawan yang telah bekerja kurang dari tiga tahun di sebuah perusahaan tidak berhak atas pesangon di bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan. Walaupun demikian perusahaan dapat menawarkan pembayaran ex-gratia (atas dasar kebijaksanaan), tergantung pada kondisi keuangan perusahaan.
- 3) Pembayaran pesangon untuk mengkompensasi kehilangan pekerjaan tidak dikenai pajak.
- 4) Selama proses PHK berlangsung, pengusaha harus membayar upah setidaknya setengah bulan Gaji Kotor.

Inisiatif PHK dari Karyawan

Pengunduran diri

- a) Sebuah kontrak kerja diakhiri ketika seorang karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Seorang karyawan yang dalam masa percobaan berhak untuk mengundurkan diri sebelum masa percobaan berakhir.
- b) Seorang karyawan dapat mengundurkan diri dengan memberikan pemberitahuan terlebih dahulu sesuai dengan kontrak kerja (biasanya 1 bulan sebelumnya) atau dengan mengganti uang kepada perusahaan sebesar gajinya sebagai pengganti dari terlanggarnya waktu pemberitahuan. Seorang majikan tidak dapat menolak pengunduran diri yang diajukan oleh karyawan.

Pelanggaran Kontrak Kerja olehMajikan

Seorang karyawan dapat memilih untuk mengakhiri kontrak kerja jika kontrak telah dilanggar lebih dahulu oleh majikannya. Sebuah kontrak dilanggar ketika majikan tidak membayar gaji karyawan dalam waktu tujuh hari setelah jatuh tempo atau meminta karyawan untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan persyaratan dalam kontrak kerja (biasanya mengacu pada pekerjaan yang tidak aman dan berisiko).

PHK Alamiah

- 1) Berakhirnya Kontrak Kerjadenganjangka waktu tertentu
Sebuah perjanjian kerja waktu tertentu akan berakhir setelah berlalunya jangka waktu kontrak. Apabila majikan, ingin mempekerjakan karyawan untuk waktu yang lebih lama atau untuk dipekerjakan di proyek lain, maka kontrak baru harus disepakati kembali.
- 2) Akhir masa percobaan
Sebagian besar perusahaan di Singapura mempekerjakan karyawan baru pada masa percobaan selama enam bulan. Jika majikan ingin terus mempekerjakan karyawan tersebut maka majikan harus membuat kontrak baru dengan menawarkan dia sebagai karyawan permanen.
- 3) Kematian salah satu Pihak

Kematian seorang karyawan otomatis mengakhiri kontrak. Kematian majikan akan mengakibatkan pemutusan kontrak, jika dia adalah majikan tunggal.

PHK dengan Periode Pemberitahuan

- 1) Majikan atau karyawan yang berniat untuk mengakhiri perjanjian kerja harus menyampaikan pemberitahuan kepada pihak lainnya secara tertulis. Periode pemberitahuan sebelum tanggal efektif PHK harus diberikan kepada pihak lainnya sesuai dengan waktu yang disyaratkan dalam kontrak yang telah disepakati bersama.
- 2) Dengan tidak adanya periode pemberitahuan yang sebelumnya disepakati, maka ketentuan berikut akan berlaku :
 - a) Pekerjaan untuk jangka waktu kurang dari 2 minggu - periode pemberitahuan 1 hari;
 - b) Pekerjaan untuk Jangka waktu 26 minggu - 2 tahun -
 - c) periode pemberitahuan1 minggu;
 - d) Pekerjaan untuk jangka waktu 2 - 5 tahun - periode pemberitahuan 2 minggu;
 - e) Pekerjaan untuk jangka waktu 5 tahun ke atas - periode pemberitahuan 4 minggu;
- 3) Periode pemberitahuan dapat dibebaskan atas dasar kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.

Upaya Banding terhadap Pemecatan

Seorang karyawan di Singapura yang menganggap pemecatannya tidak adil, dapat mengajukan banding secara tertulis dalam waktu satu bulan terhitung sejak tanggal pemecatan itu, kepada Menteri Tenaga Kerja Singapura. Jika pemecatan terbukti tidak adil, Menteri Tenaga Kerja dapat memerintahkan kepada majikan untuk mempekerjakan kembali karyawan tersebut dan membayarkan upahnya selama periode dia diberhentikan atau membayar kompensasi (pesangon).

Penutup

Kesimpulan yang diambil dari tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Jika kedua tradisi hukum tersebut di atas dikaitkan dengan kedua jenis sumber hukum perburuhan sebagaimana terurai, maka di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Common Law*, sumber hukum perburuhan yang utama pada umumnya adalah kaedah otonom seperti Perjanjian Kerja Bersama.

Common Law: Berdasar pada putusan-putusan hakim/ pengadilan (*judicial decisions*). Melalui putusan-putusan hakim yang mewujudkan kepastian hukum, walaupun tetap mengakui peraturan yang dibuat oleh legislatif.

Civil Law, Berbasis pada hukum tertulis (*written law*) dan Menuangkan semaksimal mungkin norma ke dalam aturan hukum. Yang menjadi sumber hukum adalah undang-undang yang dibentuk oleh pemegang kekuasaan legislatif dan kebiasaan yang hidup dimasyarakat sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang ada. Di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Civil Law Tradition*, pada umumnya kaedah heteronom yaitu Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah merupakan sumber hukum perburuhan yang paling dominan.

2. Penyelesaian perselisihan PHK ; Indonesia mengutamakan penyelesaian secara musyawarah antara pengusaha dan pekerja, jika tidak tercapai kesepakatan maka dapat diselesaikan di luar Pengadilan yaitu melalui Konsiliasi atau Mediasi Hubungan Industrial. Jika tidak berhasil di luar pengadilan maka PHK akan berlaku sah jika telah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak yang tidak puas bahkan dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Berbeda dengan Singapura, di Indonesia lembaga Arbitrase Hubungan Industrial tidak berwenang menyelesaikan perselisihan PHK.

The Industrial Relation Act adalah, 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.

Adapun Saran-saran penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedua sistem hukum baik *Common Law* maupun sistem hukum *Civil Law*, pada umumnya melibatkan Pemerintah dalam hukum perburuhan.
2. Penyelesaian perselisihan PHK di Indonesia sebaiknya dapat diselesaikan lebih sederhana dan cepat jika diselesaikan di luar pengadilan sebagaimana penyelesaian PHK yang berlaku di Singapura. Saran kami UU No 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan perlu segera diubah antara lain memberikan kewenangan kepada Arbitrase Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan PHK, disesuaikan dengan kebutuhan

masyarakat yang membutuhkan proses yang lebih cepat dan murah.

Daftar Pustaka

- Uwiyono, A. "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon." (Online). Diakses dari: <http://m.inilah.com/read/detail/69/dinamika-ketentuan-hukum-tentang-pesangon.html> (17 Oktober 2011).
- Damanik, Sehat. (2005). *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publishing.
- Indonesia. *Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, LN No. 6 Tahun 2004, TLN. No. 4356.
- _____, *Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* LN. No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.
- _____, *Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi*, U.U.No. 24 Tahun 2003, LN. No. 98 Tahun 2003, TLN No. 4316.
- _____, *Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung juncto Undang - Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung*, LN No. 9 Tahun 2004, TLN Nomor 4359.
- Janus Corporate Solution Pte. Ltd. *Ketentuan Umum PHK di Singapura (On line)*. Tersedia di WWW : <http://www.guidemesingapore.com/incorporation/hr/Singapore-employee-termination-guide.html> (15 Oktober 2011).
- Lloyd Mc Cullough, Robbins, "The Common Law and Civil Law Tradition ." (On-line). Diakses dari: <http://www.law.berkeley.edu/library/robins/common-law-civil-law-traditions.html>. (27 November 2001).
- Merryman, John Henry. (1969). *The Civil Law Tradition*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Mupied Madridista, "Sistem Hukum Civil Law dan Common Law." (On Line). Diakses dari: <http://mupiedmadridist.blogspot.com/2011/11/system-hukum-civil-law-dan-common-law.html> (27 November 2011).
- Sinaga, Marsen. (2006). *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*. Yogyakarta: Perhimpunan Solidaritas Buruh.
- Supomo, Iman. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Tjandra, Surya dan Jafar Suyomenggolo. (2006). *Makin Terang bagi Kami*, Jakarta: Trade Union Right center (TURC).
- Walter Woon. (2000) *Basic Business Law in Singapore. Second Edition*, Singapore: Prentice Hall.