

Perbandingan Hukum Perburuhan Negara Indonesia Dengan Hukum Perburuhan Negara Singapura, Negara Malaysia, dan Negara Thailand

Inge Nur Az'zahra Maheswari Dharmalinga Wiritanaya¹

¹Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Email: 2210611009@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract:

This research seeks to answer several problem formulations which include: what are the main characteristics of labor law in each ASEAN country; what are the significant similarities and differences between labor regulations in Indonesia and other ASEAN countries; and how changes in regulations through the Omnibus Law affect employment conditions in Indonesia compared to other ASEAN countries. Through this comparative analysis, the research is expected to provide in-depth insight into the effectiveness and impact of labor regulations in creating a fair and competitive work environment in the ASEAN region. Research results show that Labor Law in Indonesia, through the Job Creation Law, provides more flexibility in contracts and working conditions compared to other ASEAN countries such as Singapore, Malaysia and Thailand. These changes include adjustments to fixed-term work contracts, setting regional minimum wages, and more flexible working hours. Although occupational safety and health regulations have been strengthened, enforcement is still less stringent than in other countries that have more structured regulations.

Abstrak:

Penelitian ini berusaha menjawab beberapa perumusan masalah yang meliputi: bagaimana karakteristik utama dari hukum perburuhan di masing-masing negara ASEAN; apa saja persamaan dan perbedaan signifikan antara regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dan negara-negara ASEAN lainnya; serta bagaimana perubahan regulasi melalui Omnibus Law mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lain. Melalui analisis komparatif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai efektivitas dan dampak regulasi ketenagakerjaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kompetitif di kawasan ASEAN. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Hukum Perburuhan di Indonesia, melalui Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan fleksibilitas lebih dalam kontrak dan kondisi kerja dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Perubahan ini mencakup penyesuaian kontrak kerja waktu tertentu, penetapan upah minimum regional, dan jam kerja yang lebih fleksibel. Meskipun regulasi keselamatan dan kesehatan kerja diperkuat, penegakannya masih kurang ketat dibandingkan dengan negara-negara lain yang memiliki regulasi lebih terstruktur.

Article History

Received May 28, 2024

Revised May 30, 2024

Accepted June 12 2024

Available online 18 June, 2024

Keywords:

Labor Law, Indonesia, Singapore, Malaysia, Thailand

Kata Kunci :

Hukum Perburuhan, Indonesia, Singapura, Malaysia, Thailand



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12291513>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Salah satu pilar penting dalam sistem hukum di berbagai negara adalah dengan adanya Hukum Perburuhan, termasuk didalamnya negara kita sendiri, Indonesia. Hukum ini mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, serta berfungsi sebagai dasar perlindungan hak-hak pekerja dan pengusaha dalam konteks ketenagakerjaan. Di Indonesia, ketentuan hukum perburuhan diatur melalui berbagai undang-undang dan peraturan, yang paling baru adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau dikenal sebagai Omnibus Law (Otti Ilham Khair, 2021). Peraturan ini merupakan upaya pemerintah untuk menyederhanakan dan memperbaiki regulasi ketenagakerjaan agar lebih fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan ekonomi global.

Omnibus Law mencakup banyak aspek penting dari hukum perburuhan, seperti kontrak kerja, upah minimum, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Dalam konteks kontrak kerja, misalnya, terdapat perubahan yang memberikan lebih banyak fleksibilitas dalam penggunaan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) (Sjaiful, 2021) . Begitu

pula dengan penetapan upah minimum yang kini lebih mempertimbangkan kondisi ekonomi regional, sehingga diharapkan lebih sesuai dengan realitas ekonomi setempat. Selain itu, Omnibus Law juga memperkenalkan mekanisme penyelesaian perselisihan yang lebih cepat dan efisien, guna mengurangi beban administrasi dan mempercepat penyelesaian masalah antara pekerja dan pengusaha (Indonesia, 2021).

Maksud dan tujuan dari hukum perburuhan, termasuk yang diatur dalam Omnibus Law, adalah untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, memastikan adanya perlindungan yang memadai bagi hak-hak pekerja, serta mendukung iklim investasi yang kondusif (Otti Ilham Khair, 2021). perlindungan yang jelas dan tegas terhadap hak-hak pekerja, hukum perburuhan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman. Perlindungan ini meliputi berbagai aspek, seperti upah yang layak, jam kerja yang manusiawi, hak cuti, dan perlindungan terhadap diskriminasi serta pelecehan di tempat kerja. Perlindungan ini sangat penting dalam memastikan bahwa pekerja dapat bekerja dalam kondisi yang layak dan tidak dieksploitasi. Eksistensi hukum perburuhan yang kuat, pekerja memiliki jaminan hukum yang melindungi hak-hak mereka dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan mereka.

Salah satu elemen kunci dalam hukum perburuhan adalah pengaturan upah minimum. Upah minimum bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima gaji yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar (Otti Ilham Khair, 2021). Di Indonesia, pemerintah secara rutin menetapkan upah minimum berdasarkan berbagai faktor, termasuk inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak. Dengan adanya upah minimum yang ditetapkan oleh hukum, pekerja memiliki perlindungan terhadap praktik pembayaran upah yang tidak adil dan di bawah standar.

Selain itu, hukum perburuhan juga mengatur tentang jam kerja dan lembur. Pengaturan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan memastikan bahwa mereka memiliki waktu istirahat yang cukup. Di Indonesia, undang-undang menetapkan batasan jam kerja maksimal serta aturan mengenai upah lembur. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerja, serta mencegah kelelahan yang berlebihan yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesehatan (Sulaiman, 2019).

Perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja juga menjadi fokus utama dalam hukum perburuhan. Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, atau status sosial tidak hanya merugikan individu yang menjadi korban tetapi juga merusak moral dan semangat kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, hukum perburuhan mengatur sanksi bagi perusahaan atau individu yang terbukti melakukan tindakan diskriminatif atau pelecehan. Dengan demikian, hukum perburuhan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman.

Di sisi lain, fleksibilitas yang diperkenalkan dalam beberapa aspek hukum perburuhan diharapkan dapat meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, fleksibilitas dalam hubungan kerja menjadi faktor penting yang dapat menarik lebih banyak investasi asing (Agusmidah et al., 2012). Misalnya, adanya pengaturan yang memungkinkan kontrak kerja jangka pendek atau sistem outsourcing dapat memberikan perusahaan keleluasaan dalam mengatur tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan bisnis mereka. Fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap perubahan pasar dan tuntutan konsumen, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing.

Namun, penting untuk dicatat bahwa fleksibilitas tersebut harus diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Tanpa perlindungan yang cukup, fleksibilitas dalam hubungan kerja bisa berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan kerentanan bagi pekerja. Oleh karena itu, dalam merancang kebijakan perburuhan, pemerintah perlu memastikan bahwa ada keseimbangan antara fleksibilitas bagi perusahaan dan perlindungan bagi pekerja. Misalnya, meskipun kontrak kerja jangka pendek diperbolehkan, harus ada aturan yang memastikan bahwa pekerja tetap mendapatkan hak-hak dasar mereka, seperti jaminan sosial dan kesehatan.

Keseimbangan antara perlindungan hak-hak pekerja dan fleksibilitas hubungan kerja, diharapkan daya saing ekonomi Indonesia dapat meningkat. Daya saing yang tinggi akan menarik lebih banyak investasi asing, yang pada gilirannya dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja (Sjaiful, 2021). Hal ini penting mengingat tingginya angka pengangguran dan kebutuhan akan

pekerjaan yang layak di Indonesia. Investasi asing tidak hanya memberikan modal finansial tetapi juga transfer teknologi dan pengetahuan, yang dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja lokal.

Selain itu, peningkatan daya saing ekonomi juga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial secara keseluruhan. Dengan lebih banyak investasi dan lapangan kerja, pendapatan masyarakat akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya beli dan standar hidup mereka. Peningkatan kesejahteraan sosial ini tidak hanya berdampak positif pada individu pekerja tetapi juga pada keluarga mereka dan masyarakat luas. Ketika masyarakat memiliki pendapatan yang cukup, mereka dapat mengakses pendidikan, kesehatan, dan layanan sosial lainnya dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan menciptakan siklus positif bagi pembangunan ekonomi dan sosial.

Hukum perburuhan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen hukum tetapi juga sebagai alat untuk mencapai kesejahteraan sosial dan ekonomi yang lebih baik bagi seluruh lapisan masyarakat. Melalui perlindungan yang jelas dan tegas terhadap hak-hak pekerja serta fleksibilitas yang bijaksana dalam hubungan kerja, hukum perburuhan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Pemerintah, perusahaan, dan pekerja perlu bekerja sama dalam memastikan bahwa hukum perburuhan dijalankan dengan baik dan memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak. Dengan komitmen bersama, Indonesia dapat mencapai kesejahteraan yang lebih baik dan daya saing ekonomi yang lebih tinggi di masa depan..

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perundangan tentang perburuhan di negara-negara ASEAN lain, serta membandingkannya dengan hukum perburuhan di Indonesia, khususnya setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dan negara-negara ASEAN lainnya mengatur berbagai aspek penting seperti kontrak kerja, upah minimum, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan.

Penelitian ini berusaha menjawab beberapa perumusan masalah yang meliputi: bagaimana karakteristik utama dari hukum perburuhan di masing-masing negara ASEAN; apa saja persamaan dan perbedaan signifikan antara regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dan negara-negara ASEAN lainnya; serta bagaimana perubahan regulasi melalui Omnibus Law mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lain. Melalui analisis komparatif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai efektivitas dan dampak regulasi ketenagakerjaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kompetitif di kawasan ASEAN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif komparatif, bertujuan untuk menganalisis perbedaan dan persamaan hukum perburuhan di Indonesia dengan beberapa negara ASEAN lainnya. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang melibatkan analisis berbagai dokumen resmi dan literatur akademik. Sumber data sekunder mencakup undang-undang dan peraturan pemerintah, jurnal akademik, laporan penelitian, serta publikasi resmi dari kementerian dan lembaga terkait. Khususnya, penelitian ini meneliti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), serta undang-undang perburuhan dari Singapura, Malaysia, dan Thailand. Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik utama dari hukum perburuhan di masing-masing negara, mencakup aspek seperti kontrak kerja, upah minimum, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Selanjutnya, analisis komparatif digunakan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan signifikan, serta implikasi dari perbedaan tersebut terhadap pekerja dan pengusaha..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum perburuhan secara definitif baik di Indonesia dan negara-negara ASEAN lainnya mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah, mencakup aspek-

aspek seperti hak-hak pekerja, kondisi kerja, kontrak kerja, upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyelesaian perselisihan industri (Sulaiman, 2019). Berikut ini adalah perbandingan hukum perburuhan Indonesia dengan beberapa negara ASEAN lainnya, termasuk peraturan perundang-undangan dan pasal yang relevan.

Hukum perburuhan di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hukum ini mencakup pengaturan mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, perlindungan, kesejahteraan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan hak pekerja di Indonesia dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945, yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur berbagai hak pekerja, seperti upah minimum, jaminan sosial, cuti, dan perlindungan terhadap pekerja anak.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dinilai lebih baik dibandingkan dengan Malaysia dan Singapura, namun masih belum sepenuhnya menjamin perlindungan hak pekerja (Sulaiman, 2019). Di tingkat ASEAN, harmonisasi dan sinkronisasi hukum ketenagakerjaan diperlukan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja, termasuk pekerja migran. ASEAN telah menyepakati "ASEAN Consensus on the Promotion and Protection of the Rights of Migrant Workers" untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja migran di kawasan ASEAN.

Hukum perburuhan di Indonesia dan negara-negara ASEAN dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi hak-hak pekerja. Upaya penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan untuk menganalisis efektivitas implementasi hukum perburuhan di Indonesia dan negara-negara ASEAN lainnya, serta mengidentifikasi area-area yang membutuhkan perbaikan atau penyempurnaan. Hal ini dapat berkontribusi pada upaya peningkatan perlindungan hak pekerja dan pengembangan hubungan industrial yang lebih harmonis di kawasan ASEAN.

Hukum Perburuhan di Indonesia

Perubahan signifikan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terlihat pada Pasal 56 dan 59 UU Ketenagakerjaan. Pasal 56 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), yang kini memberikan fleksibilitas lebih besar. Sebelumnya, kontrak kerja PKWT memiliki batasan waktu yang ketat, tetapi dengan Omnibus Law, durasi kontrak ini bisa lebih panjang dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari jenis pekerjaan tertentu (Otti Ilham Khair, 2021). Selain itu, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pembatasan dan perpanjangan kontrak kerja juga mengalami perubahan, sehingga pengusaha memiliki keleluasaan lebih besar dalam menentukan perpanjangan kontrak tanpa harus melalui proses yang rumit.

Penetapan upah minimum mengalami perubahan penting yang diatur dalam Pasal 88C dan 88D UU Cipta Kerja. Mekanisme baru ini memperkenalkan formula yang lebih dinamis dan mempertimbangkan kondisi ekonomi regional (Otti Ilham Khair, 2021). Pasal 88C menyebutkan bahwa penetapan upah minimum tidak lagi hanya berpatokan pada standar nasional, tetapi juga memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan inflasi di tiap daerah. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kebutuhan hidup layak pekerja dan kemampuan perusahaan di masing-masing wilayah (Sjaiful, 2021).

Pasal 77 UU Cipta Kerja yang mengatur jam kerja dan kondisi kerja juga mengalami perubahan untuk mengakomodasi kebutuhan akan fleksibilitas kerja. Perubahan ini mencakup penyesuaian jam kerja yang lebih fleksibel serta pengaturan khusus untuk pekerjaan paruh waktu. Dengan demikian, perusahaan dan pekerja dapat menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan produksi dan kondisi pribadi pekerja, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Otti Ilham Khair, 2021).

Meskipun tidak ada perubahan besar dari UU Ketenagakerjaan 2003 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat penguatan regulasi melalui Peraturan Pemerintah yang relevan. Penguatan ini mencakup peningkatan standar keselamatan kerja dan sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar (Otti Ilham Khair, 2021). Langkah ini dimaksudkan untuk memastikan

bahwa setiap tempat kerja memenuhi standar keselamatan yang tinggi, mengurangi risiko kecelakaan, dan melindungi kesehatan pekerja.

Penguatan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan Pemerintah mencakup beberapa aspek penting. Pertama, peningkatan standar keselamatan kerja meliputi penetapan protokol yang lebih rinci dan komprehensif. Protokol ini mencakup identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan langkah-langkah mitigasi yang harus diimplementasikan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan diwajibkan untuk menyediakan pelatihan keselamatan secara berkala kepada semua pekerja, memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dengan aman.

Kedua, penguatan regulasi juga mencakup sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar standar keselamatan kerja. Sanksi ini bisa berupa denda yang signifikan, penutupan sementara atau permanen tempat kerja, hingga tanggung jawab hukum bagi pemilik perusahaan. Penegakan sanksi yang lebih tegas ini bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi keselamatan dan kesehatan kerja, serta memberikan efek jera bagi mereka yang mencoba mengabaikan standar yang ditetapkan.

Ketiga, pemerintah juga memperkenalkan mekanisme pengawasan yang lebih ketat. Inspektur keselamatan kerja diberi wewenang lebih besar untuk melakukan inspeksi mendadak dan mengambil tindakan cepat jika ditemukan pelanggaran. Pengawasan yang ketat ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya memenuhi persyaratan pada awal operasional, tetapi juga terus mematuhi standar keselamatan sepanjang waktu. Selain itu, laporan kecelakaan kerja harus dilaporkan secara transparan dan cepat kepada pihak berwenang, memungkinkan tindakan korektif segera dilakukan.

Selain aspek keselamatan, kesehatan pekerja juga menjadi fokus utama dalam penguatan regulasi. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai di tempat kerja, termasuk akses ke layanan medis darurat dan pemeriksaan kesehatan rutin. Hal ini penting untuk mendeteksi dini masalah kesehatan yang mungkin timbul akibat kondisi kerja dan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perawatan yang tepat dan cepat. Pemeriksaan kesehatan rutin juga membantu dalam memantau kesehatan pekerja secara keseluruhan dan mengidentifikasi potensi risiko kesehatan sebelum menjadi masalah serius.

Pasal 102 dan 103 UU Ketenagakerjaan diperkuat untuk mendukung fleksibilitas dalam perundingan kolektif antara pekerja dan pengusaha. Perubahan ini memberikan ruang yang lebih luas bagi kedua belah pihak untuk bernegosiasi dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan secara adil. Tujuannya adalah untuk mendorong dialog yang konstruktif dan harmonis dalam hubungan industrial, serta meminimalkan potensi konflik melalui kesepakatan bersama yang disepakati (Sulaiman, 2019).

Fleksibilitas dalam perundingan kolektif memungkinkan pekerja dan pengusaha untuk menyesuaikan kesepakatan berdasarkan kondisi spesifik di tempat kerja. Misalnya, kesepakatan tentang jam kerja, upah, dan kondisi kerja lainnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing pihak. Hal ini memungkinkan terciptanya solusi yang lebih tepat dan sesuai dengan situasi riil di lapangan. Fleksibilitas ini juga mendorong inovasi dalam hubungan industrial, karena kedua belah pihak dapat menciptakan cara-cara baru untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama.

Namun, fleksibilitas ini harus diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Oleh karena itu, perubahan regulasi juga mencakup mekanisme perlindungan hak-hak pekerja selama proses perundingan kolektif. Misalnya, serikat pekerja diberi peran yang lebih kuat dalam proses negosiasi, memastikan bahwa suara pekerja didengar dan dipertimbangkan dengan serius. Selain itu, setiap kesepakatan yang dicapai harus memenuhi standar minimum yang ditetapkan oleh hukum, memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja tetap terlindungi.

Pemerintah juga menyediakan fasilitas mediasi dan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang mungkin timbul selama perundingan kolektif. Fasilitas ini penting untuk memastikan bahwa setiap konflik dapat diselesaikan dengan cepat dan adil, tanpa harus melalui proses hukum yang panjang dan mahal. Mediasi dan arbitrase juga membantu dalam membangun

kepercayaan antara pekerja dan pengusaha, karena mereka tahu bahwa ada mekanisme yang adil untuk menyelesaikan setiap perselisihan yang mungkin terjadi.

Penguatan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja serta fleksibilitas dalam perundingan kolektif mencerminkan komitmen pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan adil bagi semua pekerja. Dengan memastikan bahwa standar keselamatan dan kesehatan yang tinggi dipatuhi, serta memberikan ruang bagi negosiasi yang fleksibel dan adil, diharapkan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Langkah-langkah ini tidak hanya melindungi hak-hak pekerja tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Wibowo & Herawati, 2021).

Ketentuan mengenai serikat pekerja di Pasal 104-108 UU Cipta Kerja tetap tidak berubah, tetap memberikan kebebasan bagi pekerja untuk berserikat. Kebebasan ini mencakup hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja tanpa tekanan atau intervensi dari pengusaha. Namun, implementasi kebebasan berserikat ini diperkuat untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dalam berserikat benar-benar terlindungi (Otti Ilham Khair, 2021).

Proses penyelesaian perselisihan diatur dalam Pasal 151-155 UU Cipta Kerja mengalami perubahan untuk mempercepat penyelesaian perselisihan. Perubahan ini mencakup prosedur yang lebih sederhana dan cepat, serta penguatan peran mediator dan arbiter dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha. Tujuannya adalah untuk mengurangi beban administrasi dan biaya yang seringkali menghambat penyelesaian perselisihan tenaga kerja (Otti Ilham Khair, 2021).

Pasal 5-6 UU Cipta Kerja tetap melarang diskriminasi di tempat kerja, tetapi implementasinya diperkuat untuk memastikan bahwa larangan ini benar-benar efektif. Peraturan ini melarang segala bentuk diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, dan latar belakang lainnya, serta mendorong perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua pekerja (Otti Ilham Khair, 2021).

Proses pemutusan hubungan kerja atau pemecatan diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan disederhanakan untuk memudahkan pengusaha dan pekerja dalam memahami prosedur yang harus diikuti. Meskipun prosesnya disederhanakan, hak-hak pekerja tetap dilindungi dengan ketat untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Secara keseluruhan, perlindungan hak-hak pekerja tetap menjadi fokus utama dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dengan beberapa perubahan untuk meningkatkan fleksibilitas kerja (Sjaiful, 2021). Meskipun ada perubahan yang memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha, perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja seperti upah, kondisi kerja, dan kebebasan berserikat tetap dijaga. Perubahan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, adil, dan kondusif bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Perubahan dengan Omnibus Law di Indonesia mencerminkan upaya untuk meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi dalam hukum perburuhan. Namun, ini juga menimbulkan tantangan dalam hal penegakan dan perlindungan hak-hak pekerja. Sementara itu, negara-negara seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand memiliki sistem yang lebih ketat dan terstruktur, dengan penekanan kuat pada perlindungan pekerja dan penegakan regulasi (Brown, 2016). Perbedaan utama terletak pada fleksibilitas kontrak kerja, mekanisme penetapan upah minimum, dan regulasi kondisi kerja.

Singapura: Employment Act (EA)

Perlindungan hak-hak pekerja di Singapura dijamin melalui berbagai undang-undang dan panduan yang memastikan kondisi kerja yang adil, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta hak untuk berserikat dan berunding secara kolektif. Sistem hukum perburuhan Singapura dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua pihak, baik pekerja maupun pengusaha, dengan menekankan pada keadilan, keamanan, dan kesejahteraan pekerja.

Salah satu pilar utama dalam perlindungan hak-hak pekerja di Singapura adalah Employment Act, yang mencakup ketentuan tentang jam kerja, upah, cuti, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Employment Act menetapkan bahwa jam kerja tidak boleh melebihi 44 jam per minggu, dan pekerja berhak atas waktu istirahat yang cukup, termasuk satu hari libur

dalam seminggu. Selain itu, ada ketentuan tentang upah minimum dan hak untuk menerima upah lembur jika bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan.

Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja di Singapura diatur oleh Workplace Safety and Health Act (WSHA). Undang-undang ini mewajibkan pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, mengidentifikasi risiko, serta mengambil langkah-langkah untuk mengurangi atau menghilangkan risiko tersebut. Pengusaha juga diwajibkan untuk melaporkan kecelakaan kerja dan menjalankan program keselamatan yang proaktif. Selain itu, pekerja memiliki hak untuk menolak bekerja jika pekerja merasa bahwa kondisi kerja tidak aman.

Hak untuk berserikat dan berunding secara kolektif juga merupakan bagian integral dari perlindungan hak-hak pekerja di Singapura. The Trade Unions Act memberikan hak kepada pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, termasuk dalam negosiasi upah dan kondisi kerja. Melalui proses perundingan kolektif, serikat pekerja dapat menegosiasikan perjanjian kerja bersama yang menguntungkan anggotanya.

Selain undang-undang nasional, Singapura juga mematuhi berbagai konvensi internasional tentang hak-hak pekerja, yang ditetapkan oleh International Labour Organization (ILO). Singapura telah meratifikasi sejumlah konvensi ILO yang mengatur tentang standar kerja, hak berserikat, dan perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja. Kepatuhan terhadap konvensi-konvensi ini menunjukkan komitmen Singapura untuk menjaga standar internasional dalam perlindungan hak-hak pekerja.

Pemerintah Singapura juga telah menerapkan berbagai program dan inisiatif untuk mendukung kesejahteraan pekerja. Salah satunya adalah Workfare Income Supplement (WIS) scheme, yang memberikan insentif kepada pekerja berpenghasilan rendah untuk meningkatkan pendapatan mereka melalui pekerjaan (Brown, 2016). Program ini membantu meningkatkan kesejahteraan finansial pekerja dengan menyediakan tambahan pendapatan dan kontribusi untuk tabungan pensiun mereka.

Selain itu, ada juga program SkillsFuture, yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing pekerja di Singapura. Melalui SkillsFuture, pekerja dapat mengakses berbagai pelatihan dan kursus untuk meningkatkan keterampilan mereka dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah. Program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi pekerja tetapi juga memberikan mereka kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka.

Di bidang kesehatan kerja, pemerintah juga menyediakan akses yang lebih baik ke layanan kesehatan melalui sistem perawatan kesehatan yang komprehensif. Pekerja memiliki akses ke perawatan kesehatan yang berkualitas dengan biaya yang terjangkau melalui berbagai skema asuransi kesehatan dan inisiatif pemerintah. Dengan adanya perlindungan kesehatan yang baik, pekerja dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif, karena mereka tahu bahwa mereka memiliki perlindungan yang memadai jika terjadi masalah kesehatan.

Perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja juga menjadi fokus utama dalam hukum perburuhan Singapura. Undang-undang menetapkan bahwa tidak boleh ada diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, usia, atau status perkawinan. Pemerintah telah mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa semua pekerja diperlakukan dengan adil dan setara, serta memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi di tempat kerja.

Perlindungan hak-hak pekerja di Singapura mencerminkan upaya yang komprehensif untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan kondusif. Dengan berbagai undang-undang, program pemerintah, dan kepatuhan terhadap standar internasional, Singapura berkomitmen untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Ini tidak hanya bermanfaat bagi pekerja itu sendiri tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Di Singapura, Employment Act (EA) Bagian III menetapkan syarat minimum yang lebih ketat untuk kontrak kerja dibandingkan dengan Indonesia. Kontrak kerja di Singapura harus memuat ketentuan rinci mengenai gaji, jam kerja, serta kewajiban dan hak kedua belah pihak. Ketentuan ini

memastikan bahwa setiap kontrak kerja memiliki standar minimum yang melindungi pekerja dari potensi eksploitasi (ASEAN., 2010).

Singapura tidak memiliki undang-undang yang mengatur upah minimum nasional. Namun, Progressive Wage Model diterapkan untuk sektor tertentu seperti pembersihan, keamanan, dan lanskap, yang menetapkan upah minimum berdasarkan keterampilan dan produktivitas. Model ini bertujuan untuk meningkatkan upah secara bertahap sambil meningkatkan keterampilan pekerja. Bagian IV dari Employment Act mengatur secara ketat jam kerja dan waktu istirahat. Pekerja di Singapura dilindungi oleh peraturan yang menetapkan batas maksimum jam kerja mingguan, waktu istirahat yang cukup, dan ketentuan lembur yang adil. Hal ini bertujuan untuk memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja (Ofreneo & Abyoto, 2015).

Workplace Safety and Health Act di Singapura menetapkan regulasi ketat dan penegakan yang kuat untuk keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan ini mencakup standar keselamatan kerja yang tinggi dan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar, guna mengurangi risiko kecelakaan kerja dan melindungi kesehatan pekerja. Industrial Relations Act di Singapura menyediakan proses perundingan kolektif yang lebih terstruktur dibandingkan dengan Indonesia. Peraturan ini menetapkan prosedur yang jelas untuk negosiasi antara serikat pekerja dan pengusaha, termasuk mekanisme penyelesaian perselisihan yang formal (Ofreneo & Abyoto, 2015).

Trade Unions Act mengatur pembentukan dan fungsi serikat pekerja dengan lebih ketat. Serikat pekerja harus terdaftar dan diakui oleh pemerintah, serta mengikuti regulasi yang ketat terkait kegiatan dan keuangan mereka. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa serikat pekerja beroperasi secara legal dan transparan. Industrial Relations Act juga mengatur penyelesaian perselisihan melalui jalur hukum yang terstruktur. Proses ini mencakup mediasi, arbitrase, dan intervensi pengadilan jika diperlukan, memastikan bahwa perselisihan ketenagakerjaan dapat diselesaikan secara adil dan cepat (Brown, 2016).

Meskipun tidak ada undang-undang khusus yang melarang diskriminasi di tempat kerja, Panduan dari Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP) memberikan panduan tentang praktik kerja yang adil. TAFEP mempromosikan inklusivitas dan keadilan di tempat kerja melalui berbagai inisiatif dan program. Bagian X dari Employment Act menetapkan aturan yang ketat dan prosedur banding yang jelas terkait pemecatan tidak adil. Pekerja yang merasa dipecat secara tidak adil dapat mengajukan banding ke pengadilan ketenagakerjaan, yang akan meninjau kasus dan memberikan keputusan yang adil.

Perlindungan hak-hak pekerja di Singapura dijamin melalui berbagai undang-undang dan panduan yang memastikan kondisi kerja yang adil, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta hak untuk berserikat dan berunding secara kolektif.

Malaysia: Employment Act 1955

Employment Act 1955, Bagian II, menetapkan persyaratan minimum yang ketat untuk kontrak kerja di Malaysia. Kontrak kerja harus memuat informasi lengkap mengenai gaji, jam kerja, tunjangan, dan ketentuan lainnya, sehingga memberikan perlindungan yang kuat bagi pekerja terhadap ketidakpastian dan eksploitasi. Upah minimum di Malaysia diatur melalui Minimum Wages Order yang menetapkan standar upah minimum nasional. Penetapan upah minimum ini dilakukan secara berkala dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup layak pekerja di seluruh wilayah negara (Maria et al., 2017).

Bagian XII dari Employment Act mengatur secara ketat jam kerja, waktu istirahat, dan cuti bagi pekerja. Regulasi ini memastikan bahwa pekerja memiliki waktu istirahat yang cukup dan hak atas cuti yang layak, serta ketentuan lembur yang adil dan sesuai dengan peraturan. Occupational Safety and Health Act 1994 menetapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ketat di Malaysia (Ofreneo & Abyoto, 2015). Penegakan peraturan ini dilakukan dengan tegas untuk memastikan bahwa tempat kerja memenuhi standar keselamatan dan kesehatan yang tinggi, mengurangi risiko kecelakaan kerja dan melindungi kesejahteraan pekerja.

Industrial Relations Act 1967 mengatur proses perundingan kolektif yang lebih formal di Malaysia. Prosedur ini mencakup mediasi, arbitrase, dan intervensi pengadilan jika diperlukan, memastikan bahwa perselisihan ketenagakerjaan dapat diselesaikan secara adil dan efisien. Trade

Unions Act 1959 mengatur pembentukan dan fungsi serikat pekerja dengan pembatasan tertentu. Serikat pekerja harus terdaftar dan diakui oleh pemerintah, serta mengikuti regulasi yang ketat terkait kegiatan dan keuangan mereka, untuk memastikan transparansi dan legalitas operasi mereka.

Industrial Relations Act 1967 juga menyediakan sistem hukum yang terstruktur untuk penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Proses ini mencakup mediasi dan arbitrase, dengan intervensi pengadilan sebagai langkah terakhir, guna memastikan penyelesaian perselisihan yang adil dan tepat waktu. Di Malaysia, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur tentang diskriminasi di tempat kerja. Namun, kebijakan anti-diskriminasi diterapkan secara longgar melalui berbagai inisiatif dan pedoman yang mendorong inklusivitas dan keadilan di tempat kerja.

Bagian XIV dari Employment Act menetapkan aturan ketat dan prosedur yang jelas terkait pemecatan tidak adil. Pekerja yang merasa dipecat secara tidak adil dapat mengajukan banding melalui mekanisme yang telah ditetapkan, yang akan meninjau dan memberikan keputusan yang adil. Perlindungan hak-hak pekerja di Malaysia lebih terperinci melalui berbagai undang-undang yang memastikan kondisi kerja yang adil, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta hak untuk berserikat dan berunding secara kolektif.

Thailand: Labour Protection Act (LPA)

Bagian 5 dari Labour Protection Act (LPA) di Thailand menetapkan syarat kontrak kerja yang ketat. Kontrak kerja harus memuat informasi rinci mengenai gaji, jam kerja, tunjangan, dan kondisi kerja lainnya, untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan tidak terjadi eksploitasi. Upah minimum di Thailand ditetapkan oleh Wage Committee Announcement yang mengatur upah minimum berdasarkan regional (ASEAN, 2015). Penetapan upah ini dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan biaya hidup di berbagai daerah, untuk memastikan kesejahteraan pekerja.

Bagian 6 dari LPA mengatur jam kerja, waktu istirahat, dan cuti bagi pekerja di Thailand. Regulasi ini memastikan bahwa pekerja memiliki waktu istirahat yang cukup dan hak atas cuti yang layak, serta ketentuan lembur yang adil. Occupational Safety, Health and Environment Act menetapkan regulasi ketat terkait keselamatan dan kesehatan kerja di Thailand. Penegakan regulasi ini dilakukan dengan tegas untuk memastikan tempat kerja memenuhi standar keselamatan yang tinggi dan mengurangi risiko kecelakaan kerja (ASEAN, 2015).

Sistem hukum ketenagakerjaan di Thailand diatur melalui beberapa undang-undang utama, yaitu Labour Relations Act dan Labour Court Establishment and Procedure Act. Kedua undang-undang ini menyediakan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengatur hubungan industrial dan menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Labour Relations Act mengatur proses perundingan kolektif yang formal dan terstruktur di Thailand. Proses ini mencakup mediasi dan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha secara adil dan efisien. Undang-undang ini juga mengatur pembentukan dan fungsi serikat pekerja, meskipun dengan pembatasan tertentu. Serikat pekerja harus terdaftar dan diakui oleh pemerintah, serta mengikuti regulasi ketat terkait kegiatan dan keuangan mereka.

Sementara itu, Labour Court Establishment and Procedure Act menyediakan sistem penyelesaian perselisihan yang terstruktur di Thailand. Proses ini mencakup mediasi, arbitrase, dan intervensi pengadilan jika diperlukan, untuk memastikan bahwa perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara adil dan tepat waktu. Pengadilan Perburuhan Thailand memiliki yurisdiksi untuk memutuskan berbagai kasus, termasuk perpajakan, kepailitan, hak kekayaan intelektual, perdagangan internasional, dan kasus-kasus terkait hubungan industrial. Pada praktiknya, tingkat cakupan perundingan bersama di Thailand cenderung rendah, biasanya hanya antara 1% hingga 7% dari pekerjaan sektor formal. Meskipun serikat dagang dan perjanjian perundingan kolektif (CBA) tidak sama lazimnya di Thailand seperti di negara lain, pekerja tetap harus memeriksa keberadaannya untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi.

Serikat pekerja di Thailand juga telah menjadi bagian penting dari pengembangan program dan kebijakan ketenagakerjaan. Mereka sering terlibat dalam advokasi dan negosiasi untuk meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja. Sebagai contoh, Serikat Pekerja sektor publik Thailand

pernah mengancam akan mogok besar-besaran berskala nasional untuk meningkatkan tekanan terhadap pemerintah.

Hukum ketenagakerjaan di Thailand telah menyediakan kerangka kerja yang cukup komprehensif untuk mengatur hubungan industrial dan menyelesaikan perselisihan. Namun, implementasi dan efektivitas dari undang-undang ini masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal peningkatan cakupan perundingan bersama dan penguatan peran serikat pekerja. Upaya harmonisasi dan sinkronisasi hukum ketenagakerjaan di tingkat regional ASEAN juga diperlukan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja, termasuk pekerja migran.

Keberadaan undang-undang dan sistem penyelesaian perselisihan yang terstruktur, diharapkan hubungan industrial di Thailand dapat berjalan dengan lebih harmonis dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi hak-hak pekerja. Namun, masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk mengoptimalkan implementasi dan efektivitas hukum ketenagakerjaan, serta memperkuat peran serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan pekerja. Di Thailand, kebijakan anti-diskriminasi diterapkan melalui berbagai inisiatif dan pedoman yang mendorong inklusivitas dan keadilan di tempat kerja, meskipun tidak ada undang-undang khusus yang mengatur tentang diskriminasi (ASEAN, 2015).

Bagian 119-123 dari LPA menetapkan aturan ketat terkait pemecatan tidak adil. Pekerja yang merasa dipecat secara tidak adil dapat mengajukan banding melalui mekanisme yang telah ditetapkan, yang akan meninjau dan memberikan keputusan yang adil. Perlindungan hak-hak pekerja di Thailand dijamin melalui berbagai undang-undang yang memastikan kondisi kerja yang adil, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta hak untuk berserikat dan berunding secara kolektif.

Perbedaan Utama Hukum Perburuhan di Negara Indonesia dengan Negara Singapura, Negara Malaysia, dan Negara Thailand

Indonesia, melalui Omnibus Law, menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dalam kontrak kerja dibandingkan negara-negara lain di ASEAN. Sementara itu, Singapura, Malaysia, dan Thailand mengatur kontrak kerja dengan syarat minimum yang lebih ketat, memberikan perlindungan lebih kuat bagi pekerja tetapi dengan sedikit fleksibilitas untuk pengusaha. Penetapan upah minimum di Indonesia lebih fleksibel dan disesuaikan secara regional, berbeda dengan Malaysia yang memiliki upah minimum nasional yang jelas. Singapura tidak memiliki undang-undang upah minimum nasional tetapi menerapkan Progressive Wage Model untuk sektor tertentu (Otti Ilham Khair, 2021). Di Thailand, upah minimum ditetapkan berdasarkan regional, mempertimbangkan kondisi ekonomi dan biaya hidup di berbagai daerah.

Indonesia menawarkan kondisi kerja yang lebih fleksibel dengan jam kerja yang dapat disesuaikan. Sistem ini memberikan keleluasaan bagi perusahaan dalam mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan bisnis dan situasi pasar. Di sisi lain, negara-negara seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand menerapkan regulasi ketat mengenai jam kerja dan waktu istirahat untuk memastikan perlindungan pekerja serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Aturan di negara-negara ini mencakup batasan jam kerja mingguan, ketentuan waktu istirahat harian, dan hak atas hari libur mingguan. Langkah ini diambil untuk mencegah kelelahan dan stres yang berlebihan di kalangan pekerja.

Regulasi keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia diperkuat melalui berbagai peraturan pemerintah yang bertujuan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Namun, penegakan aturan ini masih kurang dibandingkan dengan negara-negara seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Di negara-negara tersebut, penegakan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja lebih ketat dan komprehensif. Singapura, misalnya, memiliki Workplace Safety and Health Act yang mewajibkan perusahaan untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat, serta melakukan audit dan pelatihan keselamatan secara berkala. Penegakan yang ketat di negara-negara ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Proses perundingan kolektif di Indonesia lebih fleksibel, memungkinkan pekerja dan pengusaha untuk menegosiasikan kesepakatan kerja dengan cara yang lebih informal dan berdasarkan kebutuhan spesifik kedua belah pihak. Hal ini dapat memberikan keuntungan dalam hal kecepatan dan penyesuaian kesepakatan, namun juga bisa mengakibatkan ketidakpastian dan kurangnya

perlindungan hukum bagi pekerja. Sebaliknya, di Singapura, Malaysia, dan Thailand, proses perundingan kolektif lebih formal dan terstruktur. Negosiasi antara pekerja dan pengusaha dilakukan melalui prosedur yang jelas dan sistematis, sering kali dengan mediasi pihak ketiga jika diperlukan. Pendekatan ini memastikan bahwa kesepakatan dicapai secara adil dan melindungi kepentingan kedua belah pihak.

Proses pemutusan hubungan kerja di Indonesia disederhanakan untuk memudahkan prosedur bagi pengusaha dan pekerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja dan mengurangi birokrasi yang berlebihan. Pengusaha di Indonesia dapat memutus hubungan kerja dengan lebih mudah, namun hal ini juga dapat mengakibatkan kurangnya perlindungan bagi pekerja yang dipecat secara tidak adil. Di Singapura, Malaysia, dan Thailand, aturan pemutusan hubungan kerja lebih ketat dan disertai prosedur banding yang jelas. Di Singapura, misalnya, pengusaha harus memberikan alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang ditetapkan sebelum memutus hubungan kerja. Pekerja yang merasa dipecat secara tidak adil memiliki hak untuk mengajukan banding melalui saluran resmi, memastikan adanya perlindungan yang lebih kuat.

Selain itu, Singapura, Malaysia, dan Thailand memiliki sistem perlindungan sosial yang lebih kuat untuk pekerja yang dipecat. Ini mencakup tunjangan pengangguran dan program pelatihan ulang untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan agar dapat kembali masuk ke pasar kerja. Sementara itu, di Indonesia, meskipun ada beberapa program dukungan bagi pekerja yang dipecat, cakupan dan efektivitasnya masih perlu ditingkatkan untuk memberikan perlindungan yang lebih komprehensif.

Pemerintah di negara-negara seperti Singapura dan Malaysia juga secara aktif mempromosikan kesejahteraan pekerja melalui berbagai inisiatif dan program. Singapura, misalnya, memiliki Workfare Income Supplement scheme yang memberikan insentif finansial bagi pekerja berpenghasilan rendah untuk meningkatkan pendapatan mereka. Di Malaysia, pemerintah menjalankan program seperti Employment Insurance System yang memberikan dukungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, termasuk tunjangan pengangguran dan pelatihan keterampilan.

Di bidang kesehatan kerja, regulasi di Singapura dan Malaysia sangat ketat dengan sistem audit dan pelaporan yang rutin. Thailand juga memiliki peraturan kesehatan kerja yang komprehensif dan melakukan inspeksi rutin untuk memastikan kepatuhan. Pendekatan yang sistematis ini membantu dalam menciptakan tempat kerja yang aman dan meminimalkan risiko kesehatan.

Keseluruhan sistem perburuhan di negara-negara ini mencerminkan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kebutuhan ekonomi. Regulasi yang ketat memastikan hak-hak pekerja terlindungi, sementara fleksibilitas dalam aspek tertentu memungkinkan adaptasi terhadap perubahan pasar. Di Indonesia, meskipun fleksibilitas tinggi memberikan keuntungan bagi bisnis, perlindungan bagi pekerja masih perlu ditingkatkan untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik. Melalui penegakan regulasi yang lebih ketat dan penguatan sistem perlindungan sosial, Indonesia dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan daya saing ekonominya..

SIMPULAN

Hukum Perburuhan di Indonesia, melalui Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan fleksibilitas lebih dalam kontrak dan kondisi kerja dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Perubahan ini mencakup penyesuaian kontrak kerja waktu tertentu, penetapan upah minimum regional, dan jam kerja yang lebih fleksibel. Meskipun regulasi keselamatan dan kesehatan kerja diperkuat, penagakannya masih kurang ketat dibandingkan dengan negara-negara lain yang memiliki regulasi lebih terstruktur dan penegakan yang kuat. Singapura, Malaysia, dan Thailand memiliki persyaratan kontrak yang ketat, sistem upah minimum yang jelas, serta proses perundingan kolektif dan penyelesaian perselisihan yang formal dan terstruktur, memberikan perlindungan lebih kuat bagi pekerja.

REFERENSI

Agusmidah, Voss (Ed.), G. H. Van, & Tjandra, S. (2012). *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Pustaka Larasan.

- ASEAN. (2010). *Handbook on Competition Policy and Law in ASEAN for business*.
- ASEAN. (2015). *Labour Laws and Franchising in* (Vol. 11). ASEAN.
- Brown, R. (2016). ASEAN: Harmonizing Labor Standards for Global Integration. *UCLA Pacific Basin Law Journal*, 33(1). <https://doi.org/10.5070/p8331032648>
- Indonesia, P. (2021). Changes of Employment Regulations and Their Impacts on Financial Reporting. *Onmibus Flash*, 04, 1–9.
- Maria, R. S., Urata, S., & Intal Jr, P. S. (2017). The ASEAN Economic Community Into 2025 and Beyond. In *The ASEAN Economic Community Into 2025 and Beyond* (Vol. 5). https://www.eria.org/ASEAN_50_Vol_5_Complete_Book.pdf
- Ofreneo, R., & Abyoto, K. W. (2015). Managing labour adjustments in an integrating ASEAN. *ERIA Discussion Paper Series*, 80.
- Otti Ilham Khair. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum*, 3(2), 6.
- Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37. <https://doi.org/10.20473/mi.v4i1.22572>
- Sulaiman, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF ABDULLAH - Buku Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF%20ABDULLAH%20-%20Buku%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Perburuhan.pdf)
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/10239>