



Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Singapura Studi Kasus Pengupahan dan Perlindungan Pekerja

Robiatul Adawiyah^{1*}, Sulis Suhartini², Enjum Jumhana³

¹⁻³Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email: robiatul239@gmail.com¹, jumhanad@gmail.com³

Korespondensi penulis: robiatul239@gmail.com *

Abstract. *This study compares the labor laws of Indonesia and Singapore with a focus on wages and worker protection. This study uses comparative research methods to analyze the differences and similarities between the Employment Law No. 13 of 2003 in Indonesia and the Employment Act (Cap 91) in Singapore. The results of the study show that Singapore has higher wage standards and more comprehensive worker protection than Indonesia. This study recommends improving labor laws in Indonesia to improve workers' welfare and strengthen their protection.*

Keywords: *Employment Law, Indonesia, Legal Comparison, Wages, Worker Protection, Singapore.*

Abstrak. Penelitian ini membandingkan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Singapura dengan fokus pada pengupahan dan perlindungan pekerja. Studi ini menggunakan metode penelitian komparatif untuk menganalisis perbedaan dan kesamaan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di Indonesia dan Employment Act (Cap 91) di Singapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Singapura memiliki standar pengupahan yang lebih tinggi dan perlindungan pekerja yang lebih komprehensif dibandingkan Indonesia. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan hukum ketenagakerjaan di Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memperkuat perlindungan mereka.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Indonesia, Perbandingan Hukum, Pengupahan, Perlindungan Pekerja, Singapura.

1. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Indonesia dan Singapura, sebagai negara-negara ASEAN, memiliki sistem hukum ketenagakerjaan yang berbeda-beda. Perbedaan ini mencerminkan perbedaan dalam nilai-nilai sosial, ekonomi, dan politik kedua negara.¹

Pengupahan dan perlindungan pekerja merupakan isu-isu krusial dalam hukum ketenagakerjaan. Keduanya mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan produktivitas perusahaan. Indonesia telah mengatur hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003², sedangkan Singapura memiliki Employment Act (Cap 91).³

Kedua negara ini juga memiliki perbedaan dalam hal implementasi dan cakupan perlindungan pekerja, seperti sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan keselamatan kerja dan jaminan sosial. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

¹Erwin Siregar, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: Prenada Media Group, 2019), 56-57.

²Kementerian Ketenagakerjaan RI, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³Singapura, Employment Act (Cap 91) (Singapura: 1968)

perbandingan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Singapura, khususnya dalam hal pengupahan dan perlindungan pekerja.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana perbedaan pengaturan pengupahan dan perlindungan pekerja antara Indonesia dan Singapura, serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbandingan pengaturan pengupahan, mengidentifikasi perbedaan perlindungan pekerja, dan menjelaskan dampak perbedaan hukum ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan pekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya perlindungan pekerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menentukan hak-hak pekerja, keselamatan kerja dan jaminan sosial.⁴ Sementara itu, Singapura memiliki Employment Act (Cap 91)⁵ yang mengatur kontrak kerja, pengupahan dan perlindungan pekerja.⁶ Perbandingan antara kedua negara menunjukkan perbedaan signifikan dalam pengaturan pengupahan dan perlindungan pekerja. Abdul Hakim⁷ (2018) menjelaskan bahwa Indonesia memiliki sanksi yang lebih berat bagi perusahaan yang melanggar ketentuan keselamatan kerja. Teori Hukum Ketenagakerjaan oleh Otto Kahn-Freund (1972)⁸ dan konsep "Decent Work" oleh Organisasi Internasional Buruh (ILO) juga menjadi acuan dalam penelitian ini.⁹

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian komparatif untuk membandingkan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Singapura. Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum komparatif dan penelitian kepustakaan. Sumber data yang digunakan meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Employment Act (Cap 91) Singapura, jurnal hukum, artikel terkait, buku-buku hukum ketenagakerjaan dan dokumen-dokumen resmi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dan analisis isi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis komparatif dan kritis. Instrumen penelitian yang digunakan adalah daftar pertanyaan penelitian, pedoman analisis dokumen dan tabel

⁴Kementerian Ketenagakerjaan, Ibid.,

⁵Singapura, Ibid., Pasal 12.

⁶Sudjito, Hukum Ketenagakerjaan: Perbandingan Indonesia dan Negara Lain, hlm. 120-125.

⁷Abdul Hakim, Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Singapura, hlm. 50-55.

⁸Kahn-Freund, O. (1972). *Labour and the Law*, hlm. 100-105.

⁹Organisasi Internasional Buruh (ILO). (1999). *Deklarasi tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Fundamental di Tempat Kerja*, hlm. 10-15.

perbandingan. Prosedur penelitian meliputi pengumpulan data, analisis data, pembentukan tabel perbandingan dan penulisan hasil penelitian.

Penelitian ini memperhatikan kriteria validitas, seperti objektivitas, akurasi data dan konsistensi analisis. Keterbatasan penelitian meliputi keterbatasan akses dokumen resmi, waktu dan sumber daya, serta subjektivitas analisis. Etika penelitian juga diperhatikan, meliputi penghormatan privasi dan kerahasiaan data, penghindaran plagiasi dan penyajian hasil penelitian secara objektif dan transparan.

4. PEMBAHASAN

Pengaturan pengupahan merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja dan kinerja perusahaan.¹⁰ Indonesia dan Singapura, sebagai negara-negara ASEAN, memiliki perbedaan signifikan dalam pengaturan pengupahan.¹¹ Perbedaan ini mencakup dasar pengaturan, upah minimum, pengaturan upah, frekuensi pembayaran dan komponen upah.¹² Penelitian ini akan menganalisis perbedaan pengaturan pengupahan di Indonesia dan Singapura untuk memahami implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja dan kinerja perusahaan.¹³ Adapun perbedaan pengaturan pengupahan di Negara Indonesia dan Singapura adalah sebagai berikut :

Peraturan pengupahan di Indonesia dan Singapura memiliki beberapa perbedaan signifikan.¹⁴ Di Indonesia, pengupahan diatur melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,¹⁵ yang menentukan upah minimum regional (UMR) dan upah minimum provinsi (UMP).¹⁶ Sementara itu, Singapura mengatur pengupahan melalui Employment Act (Cap 91),¹⁷ dengan upah minimum SGD 1.300 per bulan.¹⁸ Perbedaan ini mencerminkan perbedaan dalam pendekatan pengupahan, dengan Indonesia fokus pada upah minimum regional dan Singapura pada upah minimum nasional.¹⁹

¹⁰Sudjito, Hukum Ketenagakerjaan: Perbandingan Indonesia dan Negara Lain, hlm. 300.

¹¹Lim, Employment Law in Singapore, hlm. 50.

¹²Wahyuni, Hukum Perburuhan Indonesia, hlm. 200.

¹³Abdul Hakim, Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Singapura, hlm. 150.

¹⁴Marzuki, Ketenagakerjaan di Indonesia, hlm. 100.

¹⁵Kementerian Ketenagakerjaan RI, *ibid.*, Pasal 1.

¹⁶Siregar, *ibid.*, hlm. 120.

¹⁷Singapura, *ibid.*, Bagian 1.

¹⁸Lim, *Ibid.*, hlm. 60.

¹⁹Abdul Hakim, *Ibid.*, hlm. 150.

Adapun dalam Pengaturan pengupahan di Indonesia dan Singapura juga berbeda dalam hal frekuensi pembayaran.²⁰ Di Indonesia, upah dibayarkan setiap bulan,²¹ sedangkan di Singapura, upah dibayarkan setiap bulan atau dua minggu sekali.²² Selain itu, komponen upah di Indonesia mencakup gaji pokok, tunjangan dan bonus,²³ sedangkan di Singapura mencakup gaji pokok, bonus dan kontribusi Central Provident Fund (CPF).²⁴

Dengan demikian, perbedaan peraturan pengupahan antara Indonesia dan Singapura memiliki konsekuensi yang berbeda-beda.²⁵ Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dampak dari perbedaan ini agar dapat memahami implikasinya secara lebih mendalam.²⁶ Perbedaan peraturan pengupahan ini berdampak pada kesejahteraan pekerja dan kinerja perusahaan.²⁷ Di Indonesia, upah minimum regional membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja,²⁸ namun dapat membatasi fleksibilitas perusahaan.²⁹ Sementara itu, Singapura memiliki pendekatan yang lebih fleksibel,³⁰ memungkinkan perusahaan menyesuaikan upah dengan kondisi bisnis. Namun, hal ini juga berisiko menimbulkan ketidaksetaraan upah.³¹

Setelah menganalisis perbedaan pengaturan pengupahan, pembahasan selanjutnya akan fokus pada perbedaan perlindungan pekerja di Indonesia dan Singapura. Perlindungan pekerja merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang menentukan kesejahteraan dan keselamatan pekerja. Perbedaan antara kedua negara ini mencakup ketentuan hukum, implementasi dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja.

Perlindungan pekerja di Indonesia diatur melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup ketentuan tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial.³² Sementara itu, Singapura memiliki Employment Act (Cap 91) yang mengatur perlindungan pekerja, termasuk keselamatan kerja, kesehatan kerja dan pengobatan.³³ Perbedaan antara kedua negara ini terletak pada cakupan dan implementasi perlindungan tersebut.³⁴ Misalnya, Indonesia memiliki sanksi yang lebih berat bagi perusahaan

²⁰Wahyuni, Ibid., hlm. 220.

²¹Kementerian Ketenagakerjaan RI, ibid., Pasal 93.

²²Singapura, ibid., Bagian 1.

²³Siregar, ibid., hlm. 130.

²⁴Singapura, ibid., Bagian 4.

²⁵Wahyuni, Ibid., hlm. 250.

²⁶Abdul Hakim, Ibid., hlm. 180.

²⁷Siregar, ibid., hlm. 140.

²⁸Kementerian Ketenagakerjaan RI, ibid., Pasal 16.

²⁹Sudjito, Ibid., hlm. 320.

³⁰Lim, Ibid., hlm. 80.

³¹Singapura, ibid., Bagian 5.

³²Kementerian Ketenagakerjaan RI, ibid., Pasal 1.

³³Singapura, ibid., Bagian 1.

³⁴Siregar, ibid., hlm. 140.

yang melanggar ketentuan keselamatan kerja,³⁵ sedangkan Singapura memiliki pendekatan yang lebih fleksibel.³⁶ Perbedaan ini berdampak pada kesejahteraan dan keselamatan pekerja di kedua negara.³⁷

Dengan demikian, perbedaan perlindungan pekerja antara Indonesia dan Singapura menunjukkan pentingnya evaluasi dan penyesuaian kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keselamatan pekerja.³⁸ Kedua negara dapat saling belajar dari kelebihan dan kekurangan masing-masing.³⁹

Pembahasan tentang perbedaan pengaturan pengupahan dan perlindungan pekerja di Indonesia dan Singapura menunjukkan bahwa kedua negara memiliki pendekatan berbeda dalam mengatur kesejahteraan pekerja.⁴⁰ Perbedaan ini menekankan pentingnya evaluasi dan penyesuaian kebijakan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan pekerja dan pengupahan.⁴¹ Dengan memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing, Indonesia dan Singapura dapat saling belajar dan meningkatkan kualitas hidup pekerja.⁴² Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.⁴³

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perbedaan pengaturan pengupahan dan perlindungan pekerja antara Indonesia dan Singapura cukup signifikan. Pengaturan pengupahan di Indonesia ditentukan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan upah minimum regional (UMR) dan provinsi (UMP), sedangkan Singapura memiliki upah minimum nasional sebesar SGD 1.300 per bulan. Selain itu, perlindungan pekerja di Indonesia mencakup keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial yang lebih komprehensif, sedangkan Singapura memiliki pendekatan fleksibel dalam implementasi perlindungan pekerja melalui Employment Act (Cap 91).

³⁵Kementerian Ketenagakerjaan RI, *ibid.*, Pasal 96.

³⁶Singapura, *ibid.*, Bagian 3.

³⁷Siregar, *ibid.*, hlm. 142.

³⁸Siregar, *ibid.*, hlm. 145.

³⁹Kementerian Ketenagakerjaan RI, *ibid.*, Pasal 100.

⁴⁰Singapura, *ibid.*, Bagian 1.

⁴¹Siregar, *ibid.*, hlm. 145.

⁴²Kementerian Ketenagakerjaan RI, *ibid.*, Pasal 101.

⁴³Singapura, *ibid.*, Bagian 3.

Perbedaan ini berdampak pada kesejahteraan dan keselamatan pekerja di kedua negara. Oleh karena itu, evaluasi dan penyesuaian kebijakan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan pekerja dan pengupahan. Kedua negara dapat saling belajar dari kelebihan dan kekurangan masing-masing untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja.

Saran

Pengaturan pengupahan dan perlindungan pekerja di Indonesia dan Singapura memerlukan perbaikan berkelanjutan. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, Indonesia dapat mempertimbangkan penyesuaian Upah Minimum Regional (UMR) berdasarkan inflasi, biaya hidup dan produktivitas.

Sementara itu, Singapura dapat meningkatkan perlindungan pekerja, terutama dalam keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Kerjasama bilateral antara kedua negara juga dapat dilakukan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan.

Selain itu, pengembangan sistem pengupahan transparan, peningkatan kesadaran pekerja dan pengawasan pelaksanaan peraturan perlu ditingkatkan. Dengan demikian, kualitas hidup pekerja dapat ditingkatkan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, R. (2019). *Perbandingan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Singapura*. Jakarta: Prenada Media.
- Kahn-Freund, O. (1972). *Labour and the law* (hlm. 100–105). London: Stevens & Sons.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2003). *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Lim, C. (2018). *Employment law in Singapore*. Singapura: LexisNexis.
- Organisasi Internasional Buruh (ILO). (1999). *Deklarasi tentang prinsip-prinsip dan hak-hak fundamental di tempat kerja* (hlm. 10–15).
- Singapura. (1968). *Employment Act (Cap 91)*.
- Siregar, H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia* (hlm. 130). Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, H. (n.d.). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*.
- Sudjito, A. (2017). *Hukum ketenagakerjaan: Perbandingan Indonesia dan negara lain*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahyuni, T. (2015). *Hukum perburuhan Indonesia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.