

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah komponen terpenting dalam roda perindustrian suatu negara selain sumber daya alam. Tanpa adanya tenaga kerja, roda perindustrian suatu negara tidak bisa berjalan dengan baik. Maka dari itu, tenaga kerja membutuhkan suatu kepastian hukum yang dapat mengatur atau memiliki fungsi sebagai regulator serta jaminan perlindungan hukum terhadap hak-haknya. Oleh karena itu, ada sebuah regulasi sebagai hukum ketenagakerjaan yang hadir sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam melindungi hak-hak tenaga kerja di Indonesia.¹

Seperti diketahui bahwa pembangunan mengenai ketenagakerjaan mempunyai banyak faktor yang tidak saja berhubungan dengan masalah kepentingan tenaga kerja, akan tetapi juga bagaimana agar semua warga negara mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". dan Pasal 28D ayat (2) "setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".² Dimana intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara

¹ Pambudi, Garda Yustisia. Najicha, Fatma Ulfatun. 2022. *Tinjauan Yuridis Hak Cuti Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Gema Keadilan, Vol. 9 No. 1. Di akses 6 Mei 2024, Jam 20.00 WIB

² Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja.³ Maka dari itu, perlindungan hukum dibidang ketenagakerjaan perlu adanya perencanaan yang matang sehingga bisa mewujudkan kewajiban bagi negara.

Di beberapa negara yang menganut paham liberalisme, adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja umumnya tidak hanya dapat menimbulkan hambatan bagi perusahaan, tetapi juga hambatan ekonomi bagi suatu negara. Dalam hal ini, pemerintah berperan sebagai pelindung semua pihak dalam rangka mewujudkan hubungan ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan dilaksanakan dengan tujuan demi mewujudkan hubungan kerja yang baik berdasarkan Pancasila. Maka dari itu, tujuan utama undang-undang mengenai ketenagakerjaan adalah melindungi segala kepentingan pekerja/buruh. Maka dari itu, undang-undang ketenagakerjaan diberlakukan guna melindungi hak-hak pekerja sehingga dapat menjamin bahwa pekerja dapat terlindungi dari pengangguran.⁴

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai perwujudan dalam pengamalan terhadap Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

³ Haikal Najicha, Fatma, Sudjudiman, “*Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia Dan Singapura*”, UIR Law Review Vol. 4 No. 2 (2020): 40-50. Di akses 6 Mei 2024, Jam 20.30 WIB

⁴ Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura*. UIR Law Review, 4(2), 40-50. Di akses 6 Mei 2024, Jam 20.30 WIB

kemanusiaan”. Dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja dan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pada Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus dapat mengusahakan agar jangan sampai ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tetapi dalam keadaan mendesak kebijakan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terpaksa diambil oleh pengusaha untuk mencegah terjadinya kerugian yang lebih besar.

Negara Indonesia sebagai salah satu bekas jajahan Belanda yang menganut *Civil Law System*, juga mempertahankan tradisi hukum Belanda terutama dalam sistem hukum pidana selain tradisi hukum Islam dan juga hukum adat. Seperti halnya Singapura, Indonesia juga memiliki sistem hukum Plural, yaitu sistem hukum nasional yang di dalamnya hidup berdampingan dua atau lebih tradisi. Sistem hukum Singapura hukum merupakan integrasi dari *Common Law*. sedangkan Sistem hukum Indonesia merupakan integrasi dari *Civil Law*, hukum Islam dan tradisi hukum adat.⁵

Singapura adalah sebuah negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon atau juga yang disebut *Common Law*, dimana sistem *Common Law* mulai berkembang di Negara Inggris sejak abad ke XI. *Common Law* sering disebut sebagai sistem “*Unwritten Law*” atau hukum yang tidak tertulis. Namun, sistem

⁵ Leny Pratiwi, 2015. *Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura*, 2015 UIB Repository (c).

Common Law bukanlah sepenuhnya sebagai hukum tidak tertulis, tetapi dalam sistem *Common Law* juga dikenal sebagai hukum tertulis. Sumber hukum yang lainnya pada sistem *Common Law* yaitu pada putusan hakim atau pengadilan (*judicial decisions*) dan hukum kebiasaan.⁶

Dalam hukum perburuhan, Negara Indonesia dan Singapura memiliki sistem yang berbeda. Di Negara Indonesia, ada dua macam sumber hukum perburuhan yaitu: kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom.⁷ Berikut ini perbandingan sistem perburuhan di Indonesia dan Singapura:

Indonesia

- Sistem hukum perburuhan di Indonesia menganut tradisi hukum *Civil Law*.
- Undang-Undang perburuhan di Indonesia yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Kaedah hukum otonom meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- Kaedah hukum heteronom meliputi peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan.
- Usia pekerja terutama perempuan di Indonesia yaitu delapan belas tahun.
- Jam kerja malam di Indonesia yaitu antara 23.00 - 07.00.

⁶ R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, ed. 2, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 67.

⁷ Agus Suprayogi (2018) *Perbedaan Hukum Perburuhan di Negara dengan Sistem Hukum Civil Law dan Common Law Studi Kasus Singapura dan Indonesia*. Vol. 13

- Hak bersalin bagi pekerja perempuan di Indonesia tidak bekerja pada hari pertama dan kedua setelah menstruasi. Jika pegawai mengalami keguguran, diberikan waktu istirahat selama 1,5 bulan atau dibiarkan menyusui selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, sesuai anjuran dokter atau bidan.

Singapura

- Sistem hukum perburuhan di Negara Singapura menganut tradisi hukum *Common Law*.
- The Employment Act 1968 adalah undang-undang ketenagakerjaan di Singapura, dimana Undang-Undang ini menggantikan aturan yang ada yang dibuat oleh penguasa kolonial (Inggris).
- Jam kerja malam di Negara Singapura yaitu antara pukul 11.00 - 06.00
- Usia pekerja terutama bagi perempuan di Singapura yaitu 15 tahun.
- Hak pekerja perempuan mendapatkan waktu empat minggu sebelum melahirkan dan delapan minggu setelah melahirkan dan termasuk waktu untuk menyusui anak. Pekerja mendapatkan tunjangan bersalin sesuai ketentuan yang ada, serta memiliki waktu dua belas minggu sesuai dengan kesepakatan dengan majikan.
- Negara Singapura memiliki sistem hukum ketenagakerjaan yang mirip dengan sistem hukum otonom di Indonesia.⁸

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura memiliki kesamaan dalam hal jenis Pemutusan Hubungan Kerja

⁸ Suprayogi, A. (2016). *Perbedaan Hukum Perburuhan Di Negara hukum Anglo Saxon (Common Law Tradition) dan Eropa Continental (Civil Law Tradition)*. Dalam *Common Law Tradition*, sumber hukum yang utama.

(PHK), yaitu memberhentikan pekerja ketika pekerja tidak hadir serta melakukan suatu kesalahan kecil. Selain itu juga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan ketika pemberi kerja terlambat membayar upah pekerja, serta ketika pekerja melakukan pekerjaan yang membahayakan nyawanya dan melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan hukum yaitu karena telah berakhirnya batas waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerjanya. Selain itu, di Indonesia dan Singapura, terdapat kesamaan jenis tindak pidana yang melanggar hak ketenagakerjaan.⁹

Dalam menyelesaikan masalah kerja, Negara Indonesia menetapkan prioritas negosiasi antar pekerja dengan perusahaan, seandainya tidak tercapai kesepakatan dapat diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui mediasi antara pekerja dengan perusahaan. Jika tidak berhasil di pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan sah setelah mendapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak yang tidak puas juga dapat mengajukan banding ke Mahkamah Agung. Berbeda dengan Singapura, lembaga arbitrase hubungan industrial di Indonesia tidak mempunyai kewenangan menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Di Singapura, pencegahan dan penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan melalui perundingan bersama, konsiliasi, dan arbitrase. Proses perundingan bersama menyatakan bahwa jika perselisihan antara perusahaan dan pekerja tidak dapat diselesaikan melalui perundingan, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah mediasi. Mediasi ini akan dilakukan oleh Kantor Komisioner Ketenagakerjaan yang diketuai oleh Kementerian Tenaga Kerja. Jika

⁹ UIRLawReview. 2020. *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura)*. Volume 4 Issue 2

upaya mediasi masih belum berhasil, langkah selanjutnya adalah menyelesaikan sengketa melalui pengadilan arbitrase, *Industrial Arbitration Court (IAC)*.¹⁰

Di Singapura sendiri *The Office of Commissioner of Labor* adalah sebuah lembaga konsiliasi yang kedudukan hukumnya berada di bawah Departemen Ketenagakerjaan. Pada upaya konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka upaya hukum berikutnya penyelesaian sengketa melalui mahkamah arbitrase, yaitu *The Industrial Arbitration Court (IAC)*. Di mana Perdana Menteri mengeluarkan saran kepada Presiden untuk menunjuk ketua dan wakil ketua arbitrase. Dengan hal tersebut IAC mempunyai kekuasaan besar dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Oleh karena itu, membandingkan sistem hukum Indonesia dengan hukum Singapura merupakan kajian yang menarik untuk mengkaji kelemahan dan kelebihan sistem hukum kedua negara, khususnya sistem ketatanegaraan termasuk sistem peradilan dan sistem pemutusan hubungan kerja (PHK).

Mendapatkan gambaran utuh untuk memperbaiki sistem hukum negara di masa depan. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik membuat kajian penelitian dengan judul **“Analisis Perbandingan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) Di Indonesia Dan Singapura.”**

¹⁰ UIRLawReview. 2020. *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura)*. Volume 4 Issue 2

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana ketentuan tentang pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) di Indonesia dan Singapura?
2. Apa saja kelebihan dan kekurangan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) Di Indonesia dan Singapura?
3. Bagaimana seharusnya pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dimasa yang akan datang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ketentuan tentang pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) Di Indonesia dan Singapura.
2. Untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) Di Indonesia dan Singapura.
3. Untuk mengkaji pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dimasa yang akan datang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan gambaran tentang ketentuan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) Di Indonesia Dan Singapura.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pemerintah untuk melakukan evaluasi terhadap efektivitas peraturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) Di Indonesia Dan Singapura.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam merevisi peraturan-peraturan atau kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik khususnya terkait Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) Di Indonesia.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang tepat sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hak dan kewajiban terkait Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta alternatif penyelesaian perselisihan yang lebih efektif,
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia selama ini dan

melakukan perbaikan aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penyelesaian Perselisihan dimasa yang akan datang.

E. Kerangka Penelitian

1. Kerangka Teoritis

a. Teori Perbandingan Hukum

Soerjono Soekanto mengatakan bahwa hukum sebagai ilmu pengetahuan yang tersusun secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran. Kekuatan pemikiran yang diciptakan tersebut menggambarkan Hukum sebagai disiplin suatu sistem pengajaran tentang realitas dan gejala yang dihadapi manusia, sebagai pedoman perilaku yang pantas. Sebagai suatu sistem hukum, struktur dan tatanan merupakan seperangkat aturan hukum yang berlaku. Sebagai petugas polisi, Anda akan terlibat erat dengan lembaga penegak hukum. Sebagai keputusan penguasa hasil proses kebijakan publik. Sebagai proses pemerintahan dalam hubungan timbalbalik antara unsur-unsur pokok sistem kenegaraan. Sebagai sikap tindak ajeg atau perikelakuan yang teratur dalam mencapai kedamaian. Sebagai jalinan nilai-nilai dari konsepsi abstrak tentang apa yang baik dan buruk.¹¹

Hukum merupakan cerminan kemauan manusia tentang bagaimana masyarakat harus berkembang dan ke mana harus pergi. Hukum merupakan suatu karya ilmiah yang berupaya menyelidiki gejala-gejala sosial. Peristiwa nyata yang terjadi di masyarakat menjadi dasar

¹¹ Soerjono Soekanto. 2009. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta. Gafindo Rajawali

munculnya peraturan dan norma yang biasa disebut undang-undang. Hukum mencakup dan membahas segala persoalan yang berkaitan dengan tatanan kehidupan. Demikian luasnya masalah yang dicakup oleh hukum, sehingga sempat memancing pendapat orang untuk mengatakan bahwa “batasbatasnya hukum tidak bisa ditentukan”¹²

Menurut Barda Nawawi Arief dalam bukunya mengutip beberapa pendapat para ahli hukum mengenai istilah perbandingan hukum, antara lain :

- 1). Perbandingan hukum merupakan metoda penyelidikan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam tentang bahan hukum tertentu. Perbandingan hukum bukanlah perangkat peraturan dan asas-asas hukum dan bukan suatu cabang hukum melainkan merupakan teknik untuk menghadapi unsur hukum asing dari suatu masalah hukum. (Rudolf B. Schlesinger)
- 2) Perbandingan hukum adalah suatu metoda yaitu perbandingan suatu sistem-sistem hukum dan perbandingan tersebut menghasilkan data sistem hukum yang dibandingkan. (Winterton)
- 3). Gutteridge menyatakan bahwa perbandingan hukum adalah suatu metoda yaitu metoda perbandingan yang dapat digunakan dalam semua cabang hukum. Gutteridge membedakan antara *comparatif law* dan *foreign law* (hukum asing), pengertian istilah yang pertama untuk membandingkan dua sistem hukum atau lebih, sedangkan pengertian

¹² Yogi Prasetyo. 2015. *Positivistik-Post Positivistik (Proses Dialektik Menuju Keadaban Hukum)*. Seminar Nasional Pengembangan Epistemologi Ilmu Hukum oleh Asosiasi Filsafat Hukum Indonesia, 17-18 Nopember 2015 di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

istilah yang kedua, adalah mempelajari hukum asing tanpa secara nyata membandingkannya atau menyamakannya dengan sistem hukum yang lain¹³.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat dikatan bahwa pengertian perbandingan hukum adalah ilmu yang mengkaji secara sistematis hukum-hukum dari dua atau lebih sistem hukum dengan menggunakan metode komparatif. Oleh karena itu, ketika terdapat beberapa sistem hukum, dengan membandingkannya, kita dapat menarik kesimpulan hukum dari berbagai perspektif, dan mencapai titik kebenaran hukum dari berbagai perspektif hukum.

b. Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum, dan kepastian hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mencapai keadilan. Kepastian hukum sendiri mempunyai bentuk praktis berupa penegakan dan penegakan hukum terhadap perbuatan yang tidak ditujukan kepada individu yang melakukannya. Kepastian hukum memungkinkan setiap orang dapat memprediksi apa yang menantinya jika melakukan suatu tindakan hukum tertentu. Kepastian hukum juga diperlukan untuk mewujudkan asas persamaan di depan hukum tanpa diskriminasi. Kata kepastian mempunyai arti yang dekat dengan asas kebenaran. Artinya, istilah kepastian kepastian hukum adalah sesuatu yang dapat disilogkan secara ketat dengan menggunakan teknik hukum formal.

¹³ Barda Nawawi Arief. *Perbandingan Hukum Pidana* Raja Grafindo. Jakarta. 1990. Hlm 3

Gustav Radbruch menjelaskan¹⁴, bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu sebagai berikut:

1. Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan.
2. Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan.
3. Fakta yang termaktub atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan.
4. Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Menurut pendapat Gustav Radbruch tentang kepastian hukum, hukum adalah suatu hal positif yang dapat mengatur kepentingan setiap orang dalam masyarakat dan hukum positif harus selalu dilanggar, meskipun dianggap tidak adil. Selain itu, kepastian hukum adalah suatu kondisi, klausul, atau peraturan tertentu. Hukum pada mulanya harus bersifat pasti dan adil. Dengan kata lain, hukum yang jelas adalah suatu tindakan, dan keadilan adalah tindakan yang mendukung ketertiban dan dianggap wajar. Hukum hanya akan ditegakkan sesuai fungsinya jika aman dan adil. Jan M. Otto juga mengomentari perlunya kepastian hukum dalam beberapa hal:

¹⁴ Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 19

1. Kepastian hukum menyediakan aturan hukum yang jelas serta jernih, konsisten serta mudah diperoleh atau diakses. Aturan hukum tersebut haruslah diterbitkan oleh kekuasaan negara dan memiliki tiga sifat yaitu jelas, konsisten dan mudah diperoleh.
2. Beberapa instansi penguasa atau pemerintahan dapat menerapkan aturan hukum dengan cara yang konsisten serta dapat tunduk maupun taat kepadanya.
3. Mayoritas warga pada suatu negara memiliki prinsip untuk dapat menyetujui muatan yang ada pada muatan isi. Oleh karena itu, perilaku warga pun akan menyesuaikan terhadap peraturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah.
4. Hakim peradilan memiliki sifat yang mandiri, artinya hakim tidak berpihak dalam menerapkan aturan hukum secara konsisten ketika hakim tersebut dapat menyelesaikan hukum.
5. Keputusan dari peradilan dapat secara konkrit dilaksanakan.¹⁵

Norma hukum yang dapat menciptakan kepastian hukum adalah hukum yang timbul dari **kebudayaan** yang ada pada suatu masyarakat dan mampu mencerminkan kebudayaan yang ada pada suatu masyarakat. Teori kepastian hukum dapat disebut dengan kepastian hukum aktual atau kepastian hukum realistik. Dengan kata lain, kepastian hukum dapat

¹⁵ Soeroso, 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Sinar Grafika, Jakarta. Hlm. 28

mengandaikan adanya keselarasan antara negara dengan pihak-pihak yang berorientasi pada pemahaman sistem hukum negara tersebut.

c. Teori Keadilan

Kata keadilan berasal dari kata “*fairness*” dan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “*justice*” berarti tidak sewenang-wenang, adil, tidak memihak. Ketidakberpihakan pada dasarnya berarti bahwa keputusan dan tindakan didasarkan pada kriteria objektif. Keadilan pada dasarnya merupakan konsep yang relatif, tidak semua orang setara, dan apa yang adil bagi seseorang belum tentu adil bagi orang lain. Tentu saja, jika seseorang menyatakan dirinya melakukan keadilan, hal itu harus berkaitan dengan kebijakan publik yang mengakui standar keadilan. Standar keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, dan setiap standar didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan kebijakan publik masyarakat tersebut.¹⁶

Cita – cita keadilan dirumuskan oleh pemikir – pemikir hukum yang menolak filsafat hukum alam. Kelsen berusaha mengurangi – ajaran tentang keadilan itu menjadi dua tipe dasar. Tipe rasionalitas dan tipe metafisi. Tokoh dari yang pertama adalah Aristoteles, dan dari yang kedua adalah Plato.¹⁷

¹⁶ M. Agus Santoso, 2014, “*Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*”, cet. kedua, Kencana, Jakarta

¹⁷ W. Friedmann, *Teori & Filsafat Hukum*, Telaah Kritis Atas Teori – Teori Hukum, Radjawali, Jakarta, 1990, hlm.117.

Keadilan pada dasarnya adalah sebuah kualitas yang mungkin, tetapi bukan harus, dari sebuah tatanan sosial yang menuntun terciptanya hubungan timbal balik diantara sesama manusia.¹⁸

2. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual menguraikan terkait judul penelitian antara lain:

1. Analisis perbandingan hukum merupakan metoda penyelidikan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam tentang bahan hukum tertentu. Perbandingan hukum bukanlah perangkat peraturan dan asas-asas hukum dan bukan suatu cabang hukum melainkan merupakan teknik untuk menghadapi unsur hukum asing dari suatu masalah hukum. Intinya perbandingan hukum adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari secara sistematis hukum dari dua atau lebih sistem hukum dengan mempergunakan metode perbandingan. Jadi ketika ada lebih dari satu system hukum, dapat dibandingkan satu sama lain guna menemukan sebuah kesimpulan hukum melalui beberapa sudut pandang agar mencapai titik kebenaran hukum yang melihat dari beberapa sudut pandang hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Undang-Undang

¹⁸ Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif: Prinsip-prinsip Teoritis untuk mewujudkan keadilan dalam Hukum dan Politik*, Nusa Media, Bandung, 2008, hlm.2.

Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 25).

3. Pengaturan Pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia menggunakan dasar hukum antara lain: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPHI).
4. Pengaturan Pemutusan hubungan kerja (PHK) di Singapura menggunakan dasar hukum: *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*.
5. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan di Indonesia: menetapkan prioritas negosiasi antar pekerja dengan perusahaan sebagai penyelesaian, jika tidak tercapai kesepakatan dapat diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui penyelesaian atau mediasi antara pekerja dengan perusahaan. Jika tidak berhasil di

pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan sah setelah mendapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak yang tidak puas bahkan bisa naik banding ke Mahkamah Agung. Berbeda dengan Singapura, Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial di Indonesia tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan sengketa

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

6. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan di Singapura: Di Singapura untuk mencegah dan menyelesaikan perselisihan perburuhan dilakukan melalui prosedur perundingan bersama, rekonsiliasi dan arbitrase. Proses perundingan bersama menguraikan bahwa jika perundingan gagal menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dan pekerja / buruh, langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah proses mediasi. Mediasi ini dilakukan oleh Kantor Komisioner Ketenagakerjaan yang diketuai oleh Kementerian Tenaga Kerja. Jika upaya mediasi masih belum berhasil, langkah selanjutnya adalah menyelesaikan sengketa melalui pengadilan arbitrase, *Industrial Arbitration Court (IAC)*.

Secara umum perbedaan dalam pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia Dan Singapura

Perbandingan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)		
No	Indonesia	Singapura
1	Dasar Hukum Perburuhan: - Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. - Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Dasar Hukum Perburuhan: The Employment Act 1968 merupakan undang-undang ketenagakerjaan di Singapura
2	Penggunaan hukum perburuhan: Otonom (peraturan UU) dan Heteronom (perjanjian kerja, peraturan perusahaan)	Penggunaan hukum perburuhan: Otonom
3	Metode Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): perundingan, mediasi/konsiliasi, dan pengadilan perburuhan, termasuk pada tingkat Kasasi Mahkamah Agung	Metode Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): melalui prosedur bersama, perundingan rekonsiliasi dan arbitrase

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis

adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.¹⁹

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian ini agar didapat hasil yang memuaskan diperlukan suatu metode, bentuk atau jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan Masalah dalam penelitian ini adalah dengan kualitatif dengan menggunakan metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan kaidah-kaidah hukum dan meneliti bahan pustaka serta bagaimana implementasinya dalam praktik. Dalam kaitan ini, spesifikasi penelitiannya bersifat preskriptif. Preskriptif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu.²⁰

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian yang bersifat Deskriptif Analitis, yaitu suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan peraturan Perundang Undangan yang berlaku, dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif, yang nantinya akan disangkutkan dengan permasalahan yang diteliti dalam karya ilmiah ini.²¹

a. Data Primer

¹⁹ Soerjono Soekanto. 2010. *Pengantar penelitian hukum*. cetakan ketiga. Jakarta. Universitas Indonesia, UI-Press, hal.42

²⁰ Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, hal.43

²¹ Suharmisi Arikunto. 1992. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Cetakan kedelapan. PT. Rineka Cipta, hal. 52

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat khususnya terkait ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bahan hukum primer yang dipergunakan yaitu Peraturan Perundang-Undangan yang mempunyai relevansi dengan judul yang penulis pilih dan peraturan lain yang menunjang kelengkapan tulisan ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka (data kepustakaan). Data sekunder ini terdiri dari penjelasan maupun petunjuk terhadap data primer yang berasal dari berbagai literatur.

c. Bahan Hukum

Bahan-bahan hukum yang mengikat khususnya dibidang hubungan kerja, ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), meliputi :

1) Bahan hukum primer yang dipergunakan yaitu Peraturan Perundang-Undangan yang mempunyai relevansi dengan judul yang penulis pilih dan peraturan lain yang menunjang kelengkapan tulisan ini yaitu:

Bahan hukum primer yang dipergunakan yaitu Peraturan Perundang-Undangan yang mempunyai relevansi dengan judul yang penulis pilih dan peraturan lain yang menunjang kelengkapan tulisan ini yaitu:

a) Bahan hukum primer yang dipergunakan yaitu Peraturan Perundang-Undangan yang mempunyai relevansi dengan judul yang penulis pilih dan peraturan lain yang menunjang kelengkapan tulisan ini yaitu:

(1) Undang-undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

(2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi

Undang-Undang;

(3) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

(4) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPHI)

(5) *Employment Act* adalah undang-undang yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja antara majikan dan karyawan di Singapura.

(6) *Termination of Employment Act* undang-undang yang mengatur prosedur dan syarat-syarat pemutusan hubungan kerja (PHK) di Singapura

(7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

(8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan informasi, yang berkaitan dengan isi bahan hukum primer serta implementasinya.

a) Artikel Ilmiah;

b) Buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti;

c) Makalah pertemuan ilmiah;

d) Tesis dan Disertasi;

e) Jurnal

3) Bahan Hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada suatu penelitian merupakan bahan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Oleh karena itu, data harus selalu ada agar permasalahan penelitian itu dapat dipecahkan. Dalam penelitian ilmiah ini jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder diperoleh dengan cara mempelajari dan mengkaji bahan-bahan kepustakaan yang berupa bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier. Di dalam penelitian kepustakaan atau studi pustaka, seluruh sumber datanya disebut bahan hukum. Bahan hukum adalah segala

sesuatu yang dapat dipakai atau diperlukan untuk tujuan menganalisis hukum yang berlaku.²²

4. Teknik Pengolahan Dan Analisa Data

Analisis data yang dilakukan secara kualitatif yakni pemilihan teori-teori, asas-asas, norma-norma, doktrin dan Pasal-Pasal di dalam Undang-Undang terpenting yang relevan dengan permasalahan. Membuat sistematika dari data-data tersebut sehingga akan menghasilkan klasifikasi tertentu sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Setelah semua data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh, akan ditarik suatu kesimpulan, yang kemudian disusun, dianalisa secara kualitatif, dengan cara menganalisis, menafsirkan, menarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dibahas, menuangkannya dalam bentuk kalimat-kalimat.²³

G. Keaslian Penelitian

Tabel 1.2

Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Jenis & Desain Penelitian	Hasil penelitian
1	Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua).	Jenis penelitian ini adalah kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Yang dilakukan oleh PT.Medco termasuk perselisihan hubungan industrial yang pemutusannya harus melalui

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, hal.13

²³ Mardalis, 2010, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cetakan kelima belas, bumi aksara, hal 83

	Erni Dwita Silambi, (2014) ²⁴		prosedur yang berlaku dan hal itu sebenarnya sudah dilakukakn oleh pihak Perusahaan yakni dengan melakukan Perundingan dengan para karyawan dan kasus inipun sudah ditanagani oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Merauke yang dalam hal ini sebagai fasilitator untuk menyelesaikan pemutusan Hubungan Kerja tersebut
2	Penerapan Hubungan Industrial Di Singapura; Aktor, Regulasi, Dan Proses Penyelesaian Sengketa David Zefanya Cahyadi (2017) ²⁵	Jenis penelitian ini adalah kualitatif	Hasil penelitian yaitu disamping peran pemerintah yang kuat, pemerintah Singapura berhasil menciptakan hubungan industrial yang kondusif bagi pengusaha maupun bagi para pekerja yang ada di negara tersebut. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran pemerintah yang cukup aktif, serta regulasi yang tersusun dengan baik, selain itu dalam penelitian ini didapati pula bahwa keberadaan asosiasi-asosiasi yang menaungi pekerja dan pengusaha terbukti dapat menciptakan posisi tawar-menawar yang setara di antara pihak yang bersengketa. dan juga penggunaan lembaga-lembaga tirpartit terbukti cukup efektif untuk mengakomodasi suara-suara dari masing-masing pihak sehingga tercipta suatu hubungan kolektif yang membantu proses tawar-menawar yang terjadi

²⁴ Silambi, Erni Dwita, 2014, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Volume V, Nomor 2, Tahun 2014

²⁵ David Zefanya Cahyadi. 2017. *Penerapan Hubungan Industrial Di Singapura; Aktor, Regulasi, Dan Proses Penyelesaian Sengketa*. TEDC Vol. 11 No. 3, September 2017

			sehingga memungkinkan tercapainya kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang terkait.
3	Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PPHK) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia Normalita Rizky, Andari Yurikosari (2024) ²⁶	Jenis penelitian ini adalah metode hukum normatif yang bersifat deskriptif Analitis	Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kedua negara dalam penyelesaian sengketa perburuhan. Perbedaan tersebut terlihat dalam proses penyelesaian sengketa dan peran hakim dalam sidang penyelesaian sengketa.
4	Perbandingan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Dan Singapura Andy Sanjaya (2022) ²⁷	Penelitian ini menggunakan hukum normatif lewat pendataan sekunder dan primer	Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa adanya persamaan maupun perbedaan dalam implementasi perlindungan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia dan Singapura akan tetapi kedua negara sangat menghargai hak-hak pekerja perempuan di negara masing-masing
5	Perbandingan Sistem Hubungan Industrial di Negara Maju dan Negara Berkembang (Studi Kasus Negara Singapura & Indonesia) Jefri Jaya (2024) ²⁸	Penelitian ini menggunakan studi kualitatif menggunakan pendekatan studi literatur	Dalam hubungan industrial yang terdapat pada negara Indonesia sendiri telah diatur dalam Undang-Undang yang mengatur masalah perindustrian atau ketenagakerjaan ini. Telah terdapat beberapa kali perubahan Undang-Undang yang diterapkan negara Indonesia, dan singapur

²⁶ Normalita Rizky dan Andari Yurikosari. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia*. Volume 1, Nomor 1, halaman 266-278, Jan-Mar 2024

²⁷ Andy Sanjaya (2022). *Perbandingan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Dan Singapura*. *Supremasi Hukum : Jurnal Penelitian Hukum* P-ISSN: 1693-766X ; E-ISSN: 2579-4663, Vol. 31, No.2, Agustus 2022, 85-98

²⁸ *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research (MODERN)* Vol.3, No.1, 2024: 75-90

			sendiri juga telah dua kali mengamandemen peraturan yang mengatur hubungan industrial di negaranya. Dengan telah dilakukannya perubahan akan aturan yang dibuat oleh pemerintah indonesia, sampai saat ini masih cukup banyak terdapat masalah dalam hubungan industrial yang ada di Indonesia
6	<p>Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura)</p> <p>Haikal Narendran, Sudjudiman, Ulfatun (2020)²⁹</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yuridis dengan menggunakan metode hukum perbandingan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja harian lepas di Indonesia dan Singapura memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Baik Indonesia maupun Singapura telah menggunakan norma untuk menentukan jenis dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta memberikan sanksi pidana atas pelanggaran hak tenaga kerja /buruh, sehingga memberikan perlindungan hukum yang bersifat preventif. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga harus dilakukan oleh lembaga yang berwenang serta menjamin hak dan kewajiban semua pihak. Semua pihak juga secara represif dapat memperoleh perlindungan hukum melalui pengadilan dan pengaduan kepada Menteri yang mewakili Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi.</p>

H. Sistematika Penulisan

²⁹ UIRLawReview. 2020. *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura)*. Volume 4 Issue 2

Dalam hal untuk lebih memudahkan pemahaman dalam tulisan ini, maka akan disusun berdasarkan tiap-tiap bab yang dibagi dalam sub bab yang keseluruhannya saling berhubungan dalam penyusunan tesis ini. Berikut akan diuraikan secara garis besar dan sistematis hal-hal yang akan diuraikan lebih lanjut terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitan, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan dalam penelitian ini

BAB II KETENTUAN TENTANG PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KARYAWAN TETAP (PKWTT) DI INDONESIA DAN SINGAPURA.

Dalam ini akan diuraikan mengenai tinjauan umum dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPHI) terutama terkait masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Serta *Termination of Employment Act* undang-undang yang mengatur prosedur dan syarat-syarat pemutusan hubungan kerja (PHK) di Singapura. Penulis juga menguraikan berbagai poin-poin perbedaan dalam ketentuan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan

Penyelesaian Perselisihan Karyawan Tetap (PKWTT) Di Indonesia dan Singapura.

BAB III KELEBIHAN DAN KEKURANGAN PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KARYAWAN TETAP (PKWTT) DI INDONESIA DAN SINGAPURA.

Dalam hal ini penulis akan membahas mengenai kekurangan dan kelebihan terkait peraturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura. Penulis juga menguraikan berbagai poin-poin perbedaan terkait peraturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura.

BAB IV ANALISIS PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KARYAWAN TETAP (PKWTT) DI INDONESIA DAN SINGAPURA

Dalam hal ini penulis akan membuat analisa dan strategi apa yang harus oleh pemerintah dan pengusaha dalam mengurangi permasalahan serta kelemahan dari peraturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan memuat kesimpulan dari seluruh pembahasan pada bab-bab dari hasil penelitian serta rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang bermanfaat bagi perkembangan hukum ke depan, dan juga memuat saran-saran dari penulis yang berhubungan dengan masalah yang

dibahas khususnya di bidang hubungan kerja, ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia.

