Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9459 – 9470 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

PERBANDINGAN HUKUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI ARBITRASE DI INDONESIA, MALAYSIA, DAN SINGAPURA

Muhammad Mahendra Maskhur Sinaga[1], Muhammad Panca Prana Mustaqim Sinaga[2], Salsabila Adinda Syarif[3]
[1,2]Universitas Sains Indonesia, Bekasi
[3]Universitas Indonesia, Jawa Barat
e-mail : muhammad.mahendra@lecturer.sains.ac.id,
muhammad.panca@lecturer.sains.ac.id, salsabiladindasyarif07@gmail.com

Abstract: *Industrial disputes are almost unavoidable because workers and employers hold conflicting interests. Court litigation is often slow and costly, so arbitration is regarded as a faster, simpler, and cheaper alternative. This study compares the rationale and procedures for settling industrial disputes through arbitration in Indonesia, Malaysia, and Singapore. It employs a normative juridical, descriptive method with a comparative law approach and qualitative analysis of primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings show that in Indonesia arbitration is voluntary, founded on a written agreement, and limited to disputes of interest and disputes between trade unions within one company under Law No. 2 of 2004, with no permanent industrial arbitration institution. Malaysia, under the Industrial Relations Act 1967, established the Industrial Court as a quasi-judicial body competent over trade disputes and dismissals without just cause, while Singapore developed the Industrial Arbitration Court within a tripartite framework. The study concludes that the scope and institutional design of arbitration in Indonesia are narrower than in the two neighbouring countries. It recommends an integrated labour law and a revision of Law No. 2 of 2004 to create an industrial arbitration institution and broaden its jurisdiction.*

Keywords: *arbitration; industrial relations disputes; comparative law; Indonesia; Malaysia; Singapore*

Abstrak: Perselisihan hubungan industrial hampir tidak terhindarkan karena pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda. Penyelesaian melalui pengadilan kerap memakan waktu dan biaya, sehingga arbitrase dipandang sebagai alternatif yang lebih cepat, sederhana, dan berbiaya ringan. Penelitian ini bertujuan membandingkan dasar pertimbangan dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase di Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan perbandingan hukum dan analisis kualitatif atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa arbitrase di Indonesia bersifat sukarela berdasarkan perjanjian tertulis dan hanya berwenang atas perselisihan kepentingan serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta belum ditopang lembaga arbitrase hubungan industrial yang permanen. Malaysia melalui Industrial Relations Act 1967 membentuk Industrial Court yang bersifat kuasi-yudisial dengan kewenangan atas perselisihan dagang dan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan sah, sedangkan Singapura mengembangkan Industrial Arbitration Court dalam kerangka kerja sama tripartit. Disimpulkan bahwa ruang lingkup dan kelembagaan arbitrase di Indonesia lebih sempit dibandingkan kedua negara tersebut. Disarankan agar pembentuk undang-undang menyusun hukum ketenagakerjaan yang terpadu serta merevisi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk membentuk lembaga arbitrase hubungan industrial dan memperluas kewenangannya.

Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9459 – 9470 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

Kata kunci: arbitrase; perselisihan hubungan industrial; perbandingan hukum; Indonesia; Malaysia; Singapura

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi yang tidak hanya berkaitan dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Karena itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas dan daya saing. Tenaga kerja memiliki peran ganda: sebagai pelaku pembangunan yang meningkatkan produktivitas nasional dan sebagai tujuan pembangunan yang perlu dilindungi hak-hak dasarnya, keselamatan dan kesehatan kerjanya, serta upah dan jaminan sosialnya.

Dalam praktik, hubungan industrial yang harmonis tidak mudah diwujudkan. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu perselisihan karena kepentingan keduanya saling bertentangan. Perselisihan mengganggu keseimbangan tatanan masyarakat, sedangkan keseimbangan yang terganggu harus dipulihkan kembali ke keadaan semula (*restitutio in integrum*). Peraturan perundang-undangan hadir untuk mengendalikan dan mempersempit reaksi-reaksi yang berbeda itu agar tercapai kesepakatan dan harmoni. Pada negara yang menganut liberalisme, perselisihan industrial bahkan menjadi hambatan ekonomi bagi negara, sehingga pemerintah semakin berperan sebagai pelindung semua pihak dalam hubungan ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak sendiri melalui musyawarah atau negosiasi. Apabila tidak berhasil, jalur litigasi di pengadilan memerlukan waktu yang cukup lama. Posisi para pihak juga tidak seimbang: pekerja berada pada posisi yang lebih lemah secara sosial dan ekonomi karena bergantung pada pengusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meskipun demikian, keduanya sama-sama memiliki harkat dan martabat (*human dignity*), sehingga kelemahan posisi tidak boleh menjadi penghalang untuk memperoleh keadilan.

Arbitrase ketenagakerjaan dapat dijadikan alternatif karena penyelesaian melalui pengadilan memiliki kelemahan, baik yang melekat (*inherent*) maupun tidak, antara lain prosesnya berbelit-belit serta memakan waktu dan biaya (*cost and time consuming*). Tujuan utama arbitrase adalah mencari keadilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan (*justice delayed, justice denied*). Arbitrase memberi kebebasan yang besar kepada para pihak, prosedur dan pengambilan putusan yang lebih singkat, biaya yang relatif murah, dan putusan yang lebih cepat dieksekusi. Kelemahannya, pada praktik di Indonesia kepercayaan terhadap lembaga arbitrase untuk perselisihan hubungan industrial masih rendah sehingga para pihak enggan menggunakannya.

Beberapa negara ASEAN, khususnya Malaysia dan Singapura, telah memiliki lembaga arbitrase ketenagakerjaan yang terbukti banyak menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Malaysia mendirikan Pengadilan Arbitrase Industri pada 1965 yang kemudian pada 1967 digantikan oleh Pengadilan Industri (*Industrial Court*) berdasarkan *Industrial Relations Act 1967* dengan arbitrase wajib, antara lain untuk menarik investasi asing. Di Singapura, *Office of the Commissioner for Labour* menjalankan fungsi konsiliasi; apabila konsiliasi gagal, perselisihan dapat dibawa ke *Industrial Arbitration Court* (IAC) yang ketua dan wakil ketuanya ditunjuk melalui mekanisme yang melibatkan Perdana Menteri dan Presiden.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini membandingkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase di Indonesia, Malaysia, dan Singapura dengan dua rumusan masalah: (1) apa dasar pertimbangan menjadikan arbitrase sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di ketiga negara; dan (2) bagaimana sistem hukum ketenagakerjaan serta proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase di ketiga negara tersebut.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menelaah bahan pustaka atau data sekunder, yaitu bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (buku, jurnal, dan makalah), serta bahan hukum tersier. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan perbandingan hukum antara Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Penelitian bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan pengaturan dan penerapan arbitrase hubungan industrial di ketiga negara. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif, diorganisasi secara sistematis dalam bentuk uraian, dan ditarik kesimpulannya dengan metode deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar Pertimbangan Menjadikan Arbitrase sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Indonesia

Arbitrase dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia bermula dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Gagasannya adalah bahwa pada tingkat pertama pihak-pihak yang berselisih harus menyelesaikan sendiri kesulitan mereka melalui perundingan langsung. Jika perundingan berhasil, hasilnya dituangkan dalam perjanjian perburuhan; jika tidak, para pihak menempuh arbitrase. Arbitrase dipahami sebagai penyelesaian yang mengikat oleh seseorang atau suatu badan yang dipilih oleh para pihak. Keuntungannya, kepercayaan para pihak terhadap putusan juru atau dewan pemisah yang mereka pilih sendiri lebih besar daripada terhadap putusan yang dipaksakan oleh alat negara.

Arbitrase kemudian berkembang di luar bidang perburuhan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang mendefinisikan arbitrase sebagai cara penyelesaian sengketa perdata di luar peradilan umum berdasarkan perjanjian arbitrase tertulis. Sejak itu arbitrase lebih dikenal sebagai lembaga penyelesaian sengketa bisnis, misalnya melalui Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan KADIN Nomor SKEP/152/DPH/1977. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 sendiri dinilai tidak lagi sesuai dengan kebutuhan hukum sehingga dicabut dan digantikan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

UU PPHI membuka dua jalur: litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan non-litigasi melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan di luar PHI melalui kesepakatan tertulis para pihak untuk menyerahkannya kepada arbiter, yang putusannya mengikat dan bersifat final. Dengan demikian, hanya dua dari empat jenis perselisihan menurut Pasal 2 UU PPHI (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat dalam satu perusahaan) yang dapat diselesaikan melalui arbitrase.

Karena arbitrase mensyaratkan kesepakatan tertulis, aspek perjanjian tidak dapat dilepaskan. Pasal 1313 KUH

Perdata mendefinisikan perjanjian sebagai perbuatan yang mengikatkan satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih. Para sarjana menilai rumusan ini tidak lengkap karena hanya menyebut perjanjian sepihak, dan terlalu luas karena dapat mencakup janji kawin dan perbuatan melawan hukum. Perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan (Pasal 1233 KUH Perdata) dan lahir dari kata sepakat. Saat lahirnya kesepakatan dijelaskan dengan empat teori: teori kehendak (*wilstheorie*), teori pengiriman (*verzendtheorie*), teori pengetahuan (*vernemingstheorie*), dan teori kepercayaan (*vertrouwenstheorie*). Kehendak bebas para pihak untuk menyelesaikan perselisihan di luar hakim negara inilah yang menjadi prinsip dasar arbitrase hubungan industrial sebagai bentuk *Alternative Dispute Resolution* (ADR).

Malaysia

Hukum perburuhan modern Malaysia ditelusuri sejak masa kolonial Inggris, ketika Departemen Tenaga Kerja dibentuk untuk menegakkan peraturan ketenagakerjaan 1912 yang mengatur jam kerja, upah minimum, perumahan, dan akomodasi. Seiring tumbuhnya organisasi buruh, muncul kebutuhan akan mekanisme perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha. Sebelum 1940 tidak ada pengadilan khusus untuk sengketa dagang, sehingga pada 1948 diundangkan *Industrial Court Ordinance* yang membentuk Pengadilan Industri sebagai pengadilan arbitrase sukarela yang tidak permanen. Perselisihan hanya dapat dirujuk apabila para pihak setuju dan berjanji menaati putusannya. Antara 1948 dan 1964, meskipun kerusuhan industrial meluas, hanya empat perselisihan besar yang disidangkan, yakni tuntutan upah di sektor pertambangan dan karet serta kondisi kerja di sektor nanas dan perkeretaapian.

Pada 1965, karena ancaman terhadap keamanan nasional, pemerintah mengubah pandangannya tentang arbitrase sukarela. Pemerintah dipandang perlu mengendalikan perselisihan di sektor layanan esensial, sehingga dibentuk Pengadilan Arbitrase Industri 1965 dengan perbedaan penting: arbitrase menjadi wajib dan putusannya final serta mengikat. Pengaturan ini dilakukan melalui peraturan darurat, antara lain larangan pemogokan dan tindakan industrial di sektor layanan esensial. Kedua lembaga tersebut sempat berdampingan, tetapi pemerintah menyadari bahwa arbitrase wajib menurunkan secara signifikan hari kerja yang hilang akibat pemogokan. Pada 1967 keduanya digantikan oleh *Industrial Court* berdasarkan *Industrial Relations Act 1967*. Alasan lain memilih arbitrase wajib adalah kebutuhan menarik investasi asing langsung, yang diakui telah berhasil mengembangkan ekonomi Malaysia.

Industrial Court merupakan pusat sistem hubungan industrial Malaysia. Lembaga ini bukan pengadilan hukum biasa, melainkan lembaga kuasi-yudisial yang tidak terikat pertimbangan teknis dan bentuk hukum seperti pengadilan perdata, karena Pasal 30(5) undang-undang tersebut mengarahkannya untuk bertindak sesuai keadilan, hati nurani yang baik, dan substansi perkara. Tujuan utamanya adalah memelihara keharmonisan industrial melalui penyelesaian sengketa dagang yang cepat dan adil. Pengadilan ini menengahi perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja serta perselisihan tertentu antara pengusaha dan karyawan, terutama pemecatan tanpa alasan sah. Putusannya (*award*) final dan tidak dapat diajukan banding, tetapi tetap tunduk pada yurisdiksi pengawasan Pengadilan Tinggi. Pengadilan biasanya dipimpin seorang ketua dengan dua anggota panel, masing-masing mewakili pengusaha dan pekerja. Akses ke pengadilan tidak diperoleh langsung, melainkan melalui menteri yang bertanggung jawab.

Singapura

Setelah Perang Dunia II hubungan antara pekerja dan pengusaha di Singapura bersifat bermusuhan dan agresif. Pada 1955 terjadi 275 pemogokan yang melibatkan 57.000 pekerja dengan

kerugian rekor 946.000 hari kerja. Karena itu diundangkan *Industrial Relations Ordinance* (kemudian *Industrial Relations Act*) pada 1960 dengan tiga pilar: perundingan kolektif yang bebas, konsiliasi untuk membantu perundingan, dan arbitrase apabila kesepakatan tidak tercapai. Sistem tiga tingkat ini diharapkan menciptakan hubungan industrial yang stabil serta mencegah pemogokan dan penutupan perusahaan yang merugikan ekonomi.

Sebagian besar isi rancangan undang-undang itu mengatur konstitusi, kekuasaan, dan fungsi Pengadilan Arbitrase Industri. Pertama, pengadilan dipimpin presiden yang ditunjuk atas saran perdana menteri dan diberi hak istimewa serta kekebalan setara hakim Mahkamah Agung, dengan komposisi tripartit yaitu dua anggota dari panel pengusaha dan panel karyawan. Kedua, pengadilan boleh mempertimbangkan kondisi ekonomi negara dan kepentingan umum, dan memiliki kewenangan eksklusif memutus hak dan kewajiban para pihak sehingga pengadilan lain tidak berwenang meninjau putusan arbitrase. Ketiga, perselisihan dapat dirujuk atas persetujuan para pihak, melalui pemberitahuan menteri dalam Lembaran Pemerintah apabila layanan esensial terdampak, atau melalui proklamasi kepala negara apabila kepentingan publik dipertaruhkan. Keempat, pengacara tidak lagi boleh mewakili para pihak, agar serikat pekerja yang tidak mampu menyewa pengacara tidak dirugikan dan agar profesionalisme pejabat serikat pekerja meningkat; bagi serikat yang kurang sumber daya disediakan petugas pemerintah yang disebut "Petugas Hubungan Industrial."

IAC dibuka secara resmi pada 24 Oktober 1960. Undang-undang ini memfasilitasi dan mengesahkan perjanjian yang dibuat secara bebas antara serikat pekerja dan pengusaha serta menawarkan alternatif bagi tindakan industrial berupa arbitrase yang adil, cepat, dan murah. Fungsi IAC meliputi membuat putusan, mengesahkan dan mendaftarkan perjanjian kerja bersama, menyelesaikan perselisihan melalui wasit, menafsirkan atau mengubah putusan, serta memberi layanan konsultasi hubungan industrial. Pengadilan kedua dibentuk pada 1962 karena tingginya jumlah perselisihan, tetapi berhenti berfungsi pada 1970 ketika perdamaian industrial pulih melalui kerja sama tripartit. Pemogokan masih sering terjadi pada awal 1960-an sehingga pemerintah melakukan amendemen penting pada 1968 melalui *Industrial Relations (Amendment) Act* dan *Employment Act* untuk memulihkan hak-hak manajemen seperti mempekerjakan, memberhentikan, dan mempromosikan karyawan. Bersama kerja sama erat antara pemerintah, serikat pekerja (NTUC), dan pengusaha, langkah itu menghasilkan iklim perdamaian industrial yang stabil serta menurunkan jumlah perselisihan secara drastis.

Sistem Hukum Ketenagakerjaan dan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase *Indonesia*

Sistem hukum ketenagakerjaan. Hukum perburuhan Indonesia mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah, mencakup hak pekerja, kondisi kerja, kontrak kerja, upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyelesaian perselisihan. Pengaturannya tersebar dalam berbagai peraturan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU PPHI. Perlindungan hak pekerja bersumber pada UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sedangkan UU Ketenagakerjaan mengatur antara lain upah minimum, jaminan sosial, cuti, dan perlindungan pekerja anak. Di tingkat ASEAN, harmonisasi hukum ketenagakerjaan diperlukan untuk memberi kepastian hukum, termasuk bagi pekerja migran, sebagaimana tercermin dalam *ASEAN Consensus on the Promotion and Protection of the Rights of Migrant Workers*.

Proses arbitrase. UU PPHI menyediakan dua jalur: peradilan yang

berlangsung pada dua tingkat (PHI dan kasasi) dengan melibatkan hakim karier dan hakim ad hoc, serta penyelesaian di luar pengadilan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sistem ini menggantikan mekanisme lama melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Pusat (P4P). Pasal 1 angka 16 UU PPHI mendefinisikan arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat dalam satu perusahaan di luar PHI berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak untuk menyerahkannya kepada arbiter.

Secara etimologis, istilah arbitrase berasal dari *arbitrare* (Latin), *arbitrage* (Belanda, Inggris, dan Prancis), serta *schiedspruch* (Jerman). Menurut Subekti, arbitrase adalah penyelesaian suatu sengketa oleh hakim atau majelis yang dipilih para pihak yang sepakat untuk tunduk pada putusannya. Abdul Kadir Muhammad menyebut arbitrase sebagai peradilan swasta di luar yurisdiksi peradilan umum yang dipilih secara sukarela, sesuai asas kebebasan berkontrak, dan kesepakatannya dapat dibuat sebelum atau sesudah perselisihan terjadi. Menurut UU Nomor 30 Tahun 1999, arbitrase berlaku untuk sengketa perdata, termasuk di bidang ketenagakerjaan, sepanjang menyangkut hak yang dikuasai sepenuhnya oleh para pihak. Dalam konteks hubungan industrial, UU PPHI bersifat *lex specialis derogat legi generali* terhadap UU Nomor 30 Tahun 1999, dengan ketentuan khusus pada Pasal 29 sampai Pasal 54.

Tahapan arbitrase menurut UU PPHI adalah sebagai berikut.

1. **Perjanjian arbitrase.** Para pihak membuat surat perjanjian arbitrase dalam rangkap tiga bermaterai cukup, yang memuat nama dan alamat para pihak, pokok perselisihan, jumlah arbiter yang disepakati, pernyataan para pihak untuk menaati putusan, serta tempat dan tanggal pembuatan beserta tanda tangan (Pasal 32).
2. **Penunjukan arbiter.** Setelah perjanjian ditandatangani, arbiter tidak boleh mengundurkan diri kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35).
3. **Jangka waktu.** Pemeriksaan dimulai paling lambat 3 hari kerja setelah penandatanganan perjanjian penunjukan arbiter. Perselisihan harus diselesaikan dalam 30 hari kerja dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 14 hari kerja atas persetujuan para pihak (Pasal 40).
4. **Upaya perdamaian.** Arbiter lebih dulu mengupayakan perdamaian. Jika berhasil, dibuat akta perdamaian yang ditandatangani para pihak dan arbiter, lalu didaftarkan di PHI pada pengadilan negeri tempat arbiter menetapkan putusannya. Jika gagal, sidang arbitrase dilanjutkan (Pasal 44).
5. **Putusan.** Putusan arbiter bersifat final dan mengikat, dan perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan lagi ke PHI (Pasal 53). Putusan didaftarkan di PHI wilayah arbiter memutus, dan jika tidak dilaksanakan secara sukarela, pihak yang dirugikan dapat memohon eksekusi ke PHI.
6. **Pembatalan.** Para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung dalam 30 hari kerja sejak putusan ditetapkan, apabila terdapat surat atau dokumen yang kemudian dinyatakan palsu, dokumen penting yang disembunyikan pihak lawan, putusan yang diambil dari tipu muslihat, putusan yang melampaui kewenangan arbiter, atau putusan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Mahkamah Agung memutus dalam 30 hari kerja sejak permohonan diterima (Pasal 52).

Malaysia

Sistem hukum ketenagakerjaan. Sebagai bekas jajahan Inggris dan anggota Persemakmuran, Malaysia mempertahankan tradisi *common law*, berdampingan dengan hukum Islam yang

diterapkan Mahkamah Syariah dan hukum adat kelompok pribumi. Malaysia adalah negara federal dengan konstitusi tertulis yang kaku sebagai hukum tertinggi. Urusan ketenagakerjaan berada pada kewenangan pemerintah federal, dan apabila hukum federal bertentangan dengan hukum negara bagian maka hukum federal yang berlaku. Prinsip hubungan majikan dan pekerja bersumber dari tiga hal: *common law*, undang-undang tertulis, serta putusan *Industrial Court* dan pengadilan sipil. Berdasarkan Akta Undang-Undang Sivil, *common law* hanya mengisi kekosongan apabila undang-undang tertulis tidak mengatur, misalnya untuk menguji ada tidaknya "kontrak perkhidmatan."

Undang-undang ketenagakerjaan Malaysia banyak meniru statuta Inggris dan India tetapi memuat ketentuan khas Malaysia. Pokok-pokoknya meliputi Akta Pekerjaan 1955 (diubah 1989), Akta Kesatuan Sekerja 1959 (diubah 1989), Akta Perhubungan Perusahaan 1957 (diubah 1980 dan 1989), Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969, serta Akta Pekerjaan Kanak-Kanak dan Orang Muda 1966. Ketentuan tersebut mengatur perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, jam kerja, upah, cuti, lembur, jaminan sosial, pemutusan hubungan kerja, dan pesangon. Sebagai negara penerima tenaga kerja, Malaysia tidak memiliki aturan khusus bagi tenaga kerja asing; semua pekerja yang bekerja berdasarkan kontrak yang sah terikat Akta Pekerjaan. Pekerja sektor informal, termasuk pekerja rumah tangga, tidak dicakup secara khusus dan tunduk pada ketentuan keimigrasian.

Proses penyelesaian. Perselisihan yang dapat dibawa ke *Industrial Court* antara lain pemecatan tidak adil, klaim upah dan manfaat, diskriminasi dalam pekerjaan, perselisihan antara kontraktor tenaga kerja dan prinsipal, pelecehan seksual, pemutusan kerja akibat pensiun dini, serta pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan. Prosesnya sebagai berikut.

1. **Pelaporan.** Pekerja melapor sendiri kepada *Director-General of Industrial Relations* (DGIR) setempat dalam waktu 60 hari setelah perselisihan terjadi.
2. **Konsiliasi.** DGIR menempuh konsiliasi: konsiliator dapat memanggil para pihak dan saksi. Jika pekerja pelapor tidak hadir tanpa alasan yang masuk akal, laporan dianggap ditarik. Jika tercapai kesepakatan, para pihak membuat perjanjian bersama yang mengikat; jika gagal, DGIR memberitahu *Minister of Human Resources*.
3. **Keputusan Menteri.** Menteri memutuskan apakah perselisihan dirujuk ke *Industrial Court*. Apabila Menteri memutuskan tidak merujuk, pekerja dapat mengajukan permohonan ke Pengadilan Tinggi untuk membatalkan keputusan itu.
4. **Putusan.** *Industrial Court* yang berkarakter arbitrase memutus dan putusannya mengikat serta tidak dapat diajukan banding. Menurut sumber yang dikaji, perkara harus diputus dalam waktu kurang dari 30 hari kerja sejak diterima. Pengadilan berwenang tidak membebankan biaya perkara kepada pihak yang kalah, sehingga para pihak tidak khawatir menggunakan jalur ini.

Singapura

Sistem hukum ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja di Singapura dijamin melalui berbagai undang-undang dan pedoman yang mencakup kondisi kerja yang adil, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak berserikat dan berunding kolektif. Pilar utamanya adalah *Employment Act 1968* yang mengatur jam kerja, upah, cuti, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Undang-undang ini mengonsolidasikan ordonansi masa kolonial dan dirancang untuk menciptakan iklim yang menarik bagi investor, antara lain dengan standardisasi hari kerja (maksimal 44 jam per minggu), upah lembur, dan cuti. Amendemen 1975 membatasi kewajiban pembayaran bonus hingga jumlah tertentu, sedangkan amendemen 1984 memberi fleksibilitas

jam kerja dan melarang mempekerjakan anak di bawah dua belas tahun dengan pengecualian terbatas. Pengusaha berhak memutus kontrak tanpa pemberitahuan terhadap karyawan yang terbukti melanggar peraturan perusahaan, dan hukum tidak merinci tingkat pelanggaran yang membenarkan pemecatan.

Singapura juga memiliki *Workplace Safety and Health Act* yang mewajibkan pengusaha menyediakan lingkungan kerja aman dan melaporkan kecelakaan kerja, serta *Trade Unions Act* yang memberi hak membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang harus terdaftar dan diakui pemerintah. Singapura telah meratifikasi sejumlah konvensi ILO, dan menjalankan program kesejahteraan seperti *Workfare Income Supplement* dan *SkillsFuture*. Tidak ada upah minimum nasional, tetapi *Progressive Wage Model* diterapkan di sektor tertentu seperti pembersihan, keamanan, dan lanskap. Bagian IV *Employment Act* mengatur jam kerja, waktu istirahat, dan lembur, sedangkan *Industrial Relations Act* menyediakan prosedur perundingan kolektif dan penyelesaian perselisihan yang terstruktur melalui mediasi, arbitrase, dan intervensi pengadilan bila diperlukan. Walaupun tidak ada undang-undang khusus yang melarang diskriminasi, pedoman *Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices* (TAFEP) mempromosikan praktik kerja yang adil, dan Bagian X *Employment Act* mengatur prosedur banding atas pemecatan tidak adil.

Proses penyelesaian. Melalui *Industrial Relations Act* dan amendemen 1968, perselisihan perburuhan diarahkan untuk dicegah dan diselesaikan di luar pengadilan melalui perundingan kolektif, konsiliasi, dan arbitrase. Perselisihan antara majikan dan serikat pekerja hanya dapat dirujuk ke IAC setelah para pihak mencoba berunding sendiri dan, bila gagal, mencari bantuan Kementerian Tenaga Kerja untuk konsiliasi. Selain itu, perselisihan serikat dapat dirujuk ke IAC oleh Menteri melalui pemberitahuan dalam Lembaran Pemerintah atau oleh kepala negara melalui proklamasi untuk kepentingan publik. Karyawan yang tidak berserikat dapat mengajukan perselisihan melalui *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM).

IAC berwenang menyelesaikan, antara lain, perselisihan mengenai syarat dan ketentuan kerja yang timbul dari atau di luar perjanjian kerja bersama (*collective agreement*), penyesuaian upah tahunan, suplemen upah tahunan, dan bonus, transfer pekerjaan, tunjangan *retrenchment* bagi eksekutif, kelanjutan dan penafsiran perjanjian kerja bersama atau putusan, perubahan syarat perjanjian kerja bersama atau putusan, serta ketidakpatuhan terhadap perjanjian kerja bersama atau putusan.

Setelah permohonan arbitrase diterima, Panitera memanggil majikan dan serikat untuk bertemu dan, atas persetujuan para pihak, dapat mengadakan pertemuan lanjutan guna mengupayakan penyelesaian damai melalui mediasi; jika berhasil, permohonan ditarik dan perkara ditutup. Jika gagal, sengketa disidangkan oleh pengadilan yang pada umumnya terdiri atas Presiden IAC dan anggota dari panel karyawan dan panel pengusaha yang dinominasikan para pihak. Wasit dapat meminta bukti di bawah sumpah dan memanggil pihak maupun saksi. Pekerja diwakili pejabat serikat atau petugas hubungan industrial, sedangkan majikan diwakili karyawannya atau petugas serikat majikan; perwakilan oleh advokat berbayar dilarang.

Setelah memeriksa keterangan, bukti, dan saksi, pengadilan menunda sidang untuk mempertimbangkan perkara dan membacakan putusan pada hari yang sama atau hari lain. Putusan pengadilan bersifat final dan tidak dapat diajukan banding, tetapi untuk perkara yang diperiksa wasit para pihak dapat mengajukan banding dalam 14 hari sejak putusan dengan menyampaikan pemberitahuan banding dan salinannya kepada pihak lawan, serta meminta alasan tertulis putusan dan transkrip sidang dengan biaya administratif yang relatif kecil. Dalam 21 hari sejak penerimaan

transkrip dan alasan putusan, Panitera mengirim salinan catatan banding kepada responden dan menetapkan sidang banding setelah berkonsultasi dengan Presiden IAC. Pada sidang banding, pemohon tidak berhak memperbaiki memori bandingnya dan responden tidak berhak memanggil saksi. Presiden IAC memberikan putusan yang final dan konklusif.

Analisis Perbandingan

Tabel 1 merangkum perbedaan pokok arbitrase hubungan industrial di ketiga negara berdasarkan uraian di atas.

Tabel 1 Perbandingan arbitrase hubungan industrial di Indonesia, Malaysia, dan Singapura

Aspek	Indonesia	Malaysia	Singapura
Sistem hukum	*Civil law*; negara kesatuan	*Common law*; negara federal	*Common law*
Dasar hukum utama	UU No. 2 Tahun 2004 (PPHI); UU No. 30 Tahun 1999 (umum, *lex generalis*)	*Industrial Relations Act 1967*	*Industrial Relations Act* (1960, diamendemen 1968); *Employment Act*
Lembaga	Arbiter yang dipilih para pihak; belum ada lembaga arbitrase hubungan industrial permanen	*Industrial Court* (kuasi-yudisial, tripartit)	*Industrial Arbitration Court* (IAC), tripartit
Sifat arbitrase	Sukarela, berdasarkan perjanjian tertulis	Wajib/terstruktur; akses melalui rujukan Menteri	Rujukan atas persetujuan para pihak, Menteri, atau proklamasi Presiden
Ruang lingkup	Hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat dalam satu perusahaan (2 dari 4 jenis)	Pemecatan tidak adil, klaim upah dan manfaat, diskriminasi, pelecehan seksual, dll.	Syarat kerja dalam perjanjian kerja bersama, upah/bonus, retrenchment, penafsiran perjanjian kerja bersama atau *award*
Tahap pra-arbitrase	Bipartit, mediasi/konsiliasi (non-litigasi) atau langsung arbitrase	Laporan ke DGIR, konsiliasi, keputusan Menteri	Perundingan, konsiliasi Kementerian/TADM, baru ke IAC
Perwakilan para pihak	Tidak dibatasi secara khusus	Tidak ditekankan dalam sumber yang dikaji	Advokat berbayar dilarang; diwakili pejabat serikat/pengusaha atau petugas hubungan industrial
Putusan dan upaya hukum	Final dan mengikat; didaftarkan di PHI; pembatalan ke MA dalam 30 hari kerja	Final, tanpa banding; tunduk pada pengawasan Pengadilan Tinggi	Final; banding dari sidang wasit ke Presiden IAC dalam 14 hari

Aspek	Indonesia	Malaysia	Singapura
Latar kebijakan	Kemitraan dan harmoni berbasis Pancasila	Keamanan nasional, penurunan hari kerja hilang akibat pemogokan, penarikan investasi asing	Stabilitas industrial melalui kerja sama tripartit; kebijakan pro-investasi

Pertama, dari sisi dasar pertimbangan, ketiga negara memilih arbitrase untuk mencapai penyelesaian yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan, tetapi latar kebijakannya berbeda. Indonesia menempatkan arbitrase sebagai bagian dari upaya kemitraan dan harmoni yang berdasar Pancasila, dan pada praktiknya bersifat sukarela serta bergantung pada perjanjian tertulis. Malaysia membangun arbitrase wajib karena pertimbangan keamanan nasional, penurunan hari kerja yang hilang akibat pemogokan, dan kebutuhan menarik investasi asing. Singapura menjadikan arbitrase sebagai tahap akhir dalam sistem tiga tingkat (perundingan kolektif, konsiliasi, arbitrase) yang ditopang kerja sama tripartit dan kebijakan pro-investasi.

Kedua, dari sisi kelembagaan, Malaysia dan Singapura telah memiliki lembaga permanen, yaitu *Industrial Court* dan IAC, yang berkomposisi tripartit dan memiliki kewenangan memutus yang final. Indonesia tidak memiliki lembaga arbitrase hubungan industrial yang serupa; arbiter ditunjuk para pihak secara *ad hoc* dan putusannya tetap harus didaftarkan serta dapat dimohonkan pembatalan ke Mahkamah Agung. Hal ini dapat menjelaskan rendahnya kepercayaan para pihak terhadap arbitrase sebagaimana disinggung pada pendahuluan.

Ketiga, dari sisi kewenangan, arbitrase di Indonesia hanya menjangkau dua dari empat jenis perselisihan, sehingga perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, yang paling sering terjadi, harus ditempuh melalui PHI. Sebaliknya, *Industrial Court* Malaysia berwenang atas pemutusan hubungan kerja tanpa alasan sah, klaim upah, dan diskriminasi, sedangkan IAC Singapura menjangkau perselisihan upah, bonus, *retrenchment*, dan penafsiran perjanjian kerja bersama. Keempat, Singapura membatasi perwakilan oleh advokat berbayar untuk menjaga kesetaraan para pihak, sedangkan Indonesia tidak mengenal pembatasan serupa dalam arbitrase.

Kelima, kedua negara pembanding memandang pengadilan perburuhan sebagai instrumen kebijakan ekonomi. Hal ini menjelaskan mengapa sistem mereka relatif seragam dan terpusat, tetapi sekaligus menunjukkan bahwa efektivitas arbitrase bergantung pada dukungan kelembagaan yang konsisten. Pelajaran bagi Indonesia adalah perlunya penguatan kelembagaan dan perluasan kewenangan arbitrase, tanpa meniadakan prinsip kesukarelaan yang menjadi ciri arbitrase dalam sistem hukum perdata Indonesia.

SIMPULAN

Pertama, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, Malaysia, dan Singapura memiliki perbedaan sekaligus persamaan. Indonesia menganut *civil law* dengan bentuk negara kesatuan, sedangkan Malaysia dan Singapura menganut *common law*, dan Malaysia berbentuk federal. Ketiganya memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku bagi pekerja dan pengusaha setempat. Indonesia merupakan negara pengirim tenaga kerja, sedangkan Malaysia dan Singapura merupakan negara penerima sehingga tidak memiliki aturan khusus bagi tenaga kerja asing; tenaga kerja Indonesia di kedua negara itu terikat hukum setempat.

Kedua, arbitrase hubungan industrial di Indonesia hanya berwenang menyelesaikan dua jenis perselisihan,

yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Malaysia dan Singapura memberi kewenangan yang lebih luas kepada arbitrase hubungan industrial, termasuk terkait pemutusan hubungan kerja, diskriminasi, dan perselisihan hak atas upah, dan keduanya telah lama memiliki lembaga permanen, yaitu *Industrial Court* di Malaysia dan *Industrial Arbitration Court* di Singapura.

DAFTAR PUSTAKA

Buku, Artikel, dan Sumber Lain

ASEAN. *Handbook on Competition Policy and Law in ASEAN for Business*. 2010.

Badrulzaman, Mariam Darus. *Kerangka Dasar Hukum Perjanjian (Kontrak)*. Jakarta: Elips, 1998.

Badrulzaman, Mariam Darus. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.

Brown, R. "ASEAN: Harmonizing Labor Standards for Global Integration." *UCLA Pacific Basin Law Journal* 33, no. 1 (2016).

Budiono, A.R. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." Dalam *Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*. Malang: Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2013.

Charda, Ujang. "PPHI Secara Non Litigasi." Makalah pada Diskusi Terbatas Bentuk-Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Fakultas Hukum Universitas Subang. Subang, 2006.

Charda S., Ujang. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*. Subang: Fakultas Hukum Universitas Subang, 2014.

Fuady, Munir. *Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.

Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2004.

Industrial Arbitration Court Singapura. "RUU Hubungan Industrial." 2025. https://www.iac.gov.sg/about-us/history.

Kartasapoetra, Gunawi, dkk. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Armico, 1983.

Lim, Jamie, dan Han Timah. "Peraturan Hubungan Industrial dan Pengadilan Arbitrase Industri." Singapore Infopedia. https://www.nlb.gov.sg/main/article-detail?cmsuuid=a872b4a9-99cc-4d65-922c-333b2cba3549.

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty, 1996.

Muhammad, Abdul Kadir. *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991.

National Library Board Singapura. "Pembentukan Pengadilan Arbitrase Industri." 2025. https://www.nlb.gov.sg/main/article-detail?cmsuuid=8285bacf-fb95-4bae-b2f2-221c5342d432.

Nayagam, Y.A. Rajendran. "Industrial Court, Malaysia." *The Symposium Organised by the Central Labour Court of Thailand*. 2013.

Nicholas, Dato' Fredrick. "Sebuah Ikhtisar dari Pengadilan Industri Malaysia." law-partnership.com, 2023. https://law-partnership.com/law-updates-employment-and-industrial-relations/.

Ofreneo, Abyoto K.W. R. "Managing Labour Adjustments in an Integrating ASEAN." *ERIA Discussion Paper Series*, 2015.

Sudiarto, Zaeni Asyhadie. *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2004.

Sudjudiman, Haikal Narendra, dan Fatma Ulfatun Najicha. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura." *UIR Law Review* 4, no. 2 (2020).

Usman, Rachmadi. *Hukum Arbitrase Nasional*. Jakarta: Grasindo, 2002.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (dicabut).

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Industrial Relations Act 1967 (Malaysia).

Industrial Relations Act dan *Employment Act* (Singapura).