

PENERAPAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI SINGAPURA; AKTOR, REGULASI, DAN PROSES PENYELESAIAN SENGKETA

David Zefanya Cahyadi
Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan
Email : zefa.david@gmail.com

Abstrak

Singapura merupakan salah satu negara di Asia yang memiliki perekonomian yang maju, dengan infrastruktur yang terbangun dengan baik, selain itu Singapura juga merupakan negara yang cukup berhasil menerapkan sistem hubungan industrial yang baik di negara mereka. Dalam penelitian ini dijelaskan mengenai dinamika hubungan industrial, aktor, regulasi, serta proses penyelesaian sengketa hubungan industrial yang berlaku di Singapura, dan dari penelitian ini didapati bahwa 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 tripartit terbukti cukup efektif untuk mengakomodasi suara-suara dari masing-masing pihak sehingga tercipta suatu hubungan kolektif yang membantu proses tawar-menawar yang terjadi sehingga memungkinkan tercapainya kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang terkait.

Kata Kunci: Hubungan industrial, Tawar menawar kolektif, Tripartit, Singapura

Abstract

Singapore is one of Asia's country which has an advanced economy with well-built infrastructure. Singapore is also a country that is quite successful in implementing a good industrial relations system. This research describes the dynamics of industrial relations, actors, regulations, and also industrial relations dispute settlement process in Singapore. From this research it was found that despite the strong role of the government, Singapore succeeded in creating a conducive industrial relation for employers and employees in the country. The success of Singapore government was inseparable from the active role of the government, and a well-regulated regulations. This research also found that the existence of associations that overshadowed workers and entrepreneurs was successful to create an equal bargaining position among the parties that involved in it. Moreover the implementation of tripartite bodies proved effective enough to accommodate the voices of each party that helped the process of collective bargaining to reach a mutual agreement.

Keywords: Industrial relation, Colective bargaining, Tripartite, Singapore

I. PENDAHULUAN

Dinamika hubungan industrial di Asia tidak lepas dari faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi pola hubungan para aktor di dalamnya. Sebelum tahun 1998 banyak negara di Asia yang mengejar pertumbuhan ekonomi dengan menekankan peran sentral pemerintah, dimana dalam pelaksanaannya pemerintah menekan sebagian besar hak-hak dari para buruh, bahkan negara-negara seperti Korea Selatan, Jepang, Malaysia, dan Singapura menerapkan kebijakan untuk mengendalikan serikat buruh di bawah kendali daripada pemerintah. Akan tetapi setelah terjadinya krisis finansial Asia pada tahun 1990-an, banyak negara-negara Asia yang mengubah sistem pemerintahannya menjadi lebih demokratis, yang kemudian turut berdampak terhadap hubungan industrial yang ada di negara tersebut.

Salah satu negara yang memiliki ekonomi cukup maju di Asia adalah Singapura, dimana pada tahun 2013 GDP Singapura mencapai 298 miliar dolar Amerika, dengan GDP per kapita mencapai 55 ribu dolar amerika. Data tersebut menunjukkan bahwa disamping keterbatasan wilayah, dan sumber daya alam yang mereka miliki, Singapura berhasil membangun struktur perekonomian yang kuat, dan berbasis kepada industri berorientasi ekspor, bahkan pada tahun 2013 bank dunia mencatat bahwa jumlah ekspor Singapura mencapai 191% dari GDP negara tersebut. Perekonomian Singapura yang kuat tidak lepas dari stabilitas ekonomi yang berhasil diciptakan oleh pemerintah, dimana stabilitas tersebut tercapat melalui pembentukan diskusi-diskusi antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha melalui lembaga tripartit, yang akhirnya dapat menghasilkan hubungan industrial yang harmonis. Untuk itu dalam penelitian ini,

akan dibahas bagaimana hubungan industrial yang ada di Singapura, dan peran dari para aktor yaitu pemerintah, perusahaan, dan para pekerja, serta bagaimana peta kekuatan di antara ketiga aktor tersebut, dalam proses negosiasi di lembaga tripartit.

II. PENGERTIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan industrial tercipta sebagai jawaban dari ketidak seimbangan antara posisi tawar pengusaha dan pekerja yang disebabkan oleh sistem ekonomi liberal, dan pasar tenaga kerja yang bebas dan tidak teratur. Dimana hubungan industrial berusaha untuk mengatur dan membatasi perilaku-perilaku dari pengusaha dan menjaga agar tidak ada hak-hak dari para pekerja yang dilanggar oleh pihak pengusaha, ataupun sebaliknya. Dengan kata lain hubungan industrial berusaha menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, dengan cara meregulasi perilaku dan hak-hak dari pengusaha dan pekerja yang di dalamnya melibatkan pemerintah sebagai pembuat kebijakan (*regulator*). Hubungan industrial sendiri dapat didefinisikan sebagai hubungan kolektif yang didalamnya melibatkan pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah (S.R. de Silva, 1996), dan bertujuan untuk mengatur hubungan kerja yang ada di suatu negara (David Macdonald, 1997), sehingga melalui hubungan industrial yang baik serta dialog sosial yang efektif dapat tercapai tingkat penghasilan dan kondisi kerja yang lebih baik yang disertai dengan keadilan sosial dan kesejahteraan bagi para pekerja (ILO). Selain itu Suwanto (2003) mendefinisikan hubungan industrial sebagai pengaturan hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam proses produksi secara kolektif, dimana Suwanto juga menambahkan bahwa keberadaan hubungan industrial dapat menjadi rawan dikarenakan oleh perbedaan kepentingan dari para pihak yang terlibat di dalamnya.

Penerapan sistem hubungan industrial menjadi suatu esensi yang penting di dalam suatu negara dikarenakan penerapan hubungan industrial yang baik akan menimbulkan ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace* sehingga kemudian akan tercipta suatu kestabilan dalam sistem ekonomi. *Industrial peace* memiliki makna akan adanya dinamika di dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau pekerja dan organisasinya dalam arti terjadinya komunikasi timbal-balik yang intensif dimana didalamnya mengandung unsur (Suwanto, 2003);

1. Hak dan Kewajiban pihak-pihak terjamin dan dilaksanakan
2. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal oleh kedua belah pihak

3. Mogok dan penutupan perusahaan atau *lock-out* tidak digunakan untuk memaksakan kehendak.

Lebih lanjut Suwanto (2003) menjelaskan bahwa pelaksanaan hubungan industrial yang kurang baik pada hakekatnya hanya menunda masalah, dan dapat menjadi "*bom waktu*" yang pada saatnya akan meledak dan tidak terkendali bahkan menimbulkan kerugian yang besar. Karena itu dari penjelasan yang telah dipaparkan dapat diketahui bahwa dalam penerapan sistem hubungan industrial yang baik diperlukan peran pemerintah sebagai pihak ketiga yang mengatur hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, sehingga akhirnya tercipta hubungan yang harmonis sehingga dapat menciptakan proses produksi yang efektif dan efisien.

Karena itu dapat dikatakan untuk menciptakan suatu kondisi industrial yang kondusif dibutuhkan hubungan industrial yang harmonis dimana pemerintah, pekerja, dan pengusaha dapat berinteraksi secara berdampingan. Para aktor yang terlibat perlu menjalankan fungsi dan kewajiban mereka dengan penuh tanggung jawab sehingga kepentingan bersama dapat tercapai.

II. PEMBAHASAN

A. Regulasi Hubungan Industrial di Singapura

Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dibutuhkan regulasi yang mengatur hak serta kewajiban dari pengusaha dan pekerja, itu sebabnya peran pemerintah sebagai regulator dibutuhkan untuk membuat peraturan-peraturan yang bukan hanya mengatur perilaku, hak serta kewajiban dari pengusaha dan pekerja, tetapi membuat peraturan yang sama-sama mewakili kepentingan dari masing-masing pihak.

Singapura sendiri memberlakukan beberapa regulasi yang berkaitan dengan hubungan industrial, dimana regulasi tersebut dapat dibagi kepada beberapa bagian. Yang pertama terdapat regulasi yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, yaitu *employment act* pasal 91 yang didalamnya mengatur mengenai kondisi kerja, dan hak-hak dasar dari pekerja, kecuali para pekerja yang berada pada posisi manager atau eksekutif, serta para pelaut dan pembantu rumah tangga. Di dalam pasal ini terdapat pula bagian yang mengatur mengenai pekerja paruh waktu yang mana di atur dalam pasal 91 bagian 66b, lalu bagian yang mengatur mengenai para pekerja muda, dan anak-anak yang di atur dalam pasal 91 bagian 70, dan juga bagian yang mengatur mengenai para pekerja wanita yang di atur dalam pasal 91 bagian 139. Di dalam bagian ketenagakerjaan ini pula terdapat pasal 274A yang mengatur mengenai perihal pensiun, dan *re-*

employment, dalam pasal ini diatur mengenai batas minimum pensiun bagi para pekerja yaitu 62 tahun, dan ketentuan-ketentuan bagi para warga negara Singapura yang telah memasuki usia pensiun untuk dapat mengajukan *re-employment* atau pemekerjaan kembali kepada perusahaan mereka

Bagian yang kedua adalah regulasi yang mengatur mengenai hubungan industrial di Singapura, yaitu Industrial Relation Act (cap 136). Undang-undang tersebut pertamakali di berlakukan pada tahun 1960 untuk menyediakan suatu *framework* atau kerangka pencegahan dan penyelesaian permasalahan yang berhubungan dengan hubungan industrial, terutama mengenai perundingan kolektif (*collective bargaining*), konsiliasi, arbitrase, dan mediasi tripartit. Selain itu terdapat pula regulasi yang mengatur mengenai aktivitas dari serikat buruh yaitu *trade union act (caps 333)*, terutama mengenai penyelesaian permasalahan di dalam serikat buruh, dana, dan hak untuk memilih langsung para ketua serikat buruh, dan regulasi yang mengatur mengenai tindakan-tindakan industrial seperti *strike* atau mogok kerja, dan *lock-out* atau penutupan perusahaan yang mana diatur dalam *trade disputes act (cap 331)*.

Disamping menetapkan regulasi yang mengatur mengenai ketenaga-kerjaan, dan permasalahan hubungan industrial, pemerintah Singapura juga menerapkan *Singapore labor foundation act (Cap 302)* yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dari anggota serikat buruh dan keluarga mereka, serta untuk meningkatkan pembangunan lebih jauh terhadap gerakan serikat buruh di Singapura, dan *Child Development Co-Savings Act* yang ditujukan untuk memberikan keuntungan bagi para pekerja wanita berkewarganegaraan Singapura yang melahirkan. Dan juga Singapura telah meratifikasi 22 konvensi ILO termasuk di dalamnya 4 konvensi inti (konvensi 29, konvensi 98, konvensi 100, dan konvensi 182).

B. Aktor Hubungan Industrial di Singapura

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, Singapura merupakan negara yang mengadopsi industri berorientasi kepada ekspor, oleh karena itu perekonomian Singapura diwarnai dengan warna yang kental dari peran pemerintah. Kondisi hubungan industrial di Singapura sendiri dipandang sebagai salah satu sistem hubungan industrial yang paling stabil dan paling berfungsi. Selain hubungan tripartit serta kolaborasi yang kuat antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha menjadi ciri khas tersendiri dari hubungan Industrial di Singapura.

Pekerja

Dari sisi pekerja atau buruh, 16 per sen dari 2.1 juta tenaga kerja di Singapura tergabung ke

dalam serikat buruh, dimana mayoritas dari serikat buruh tersebut berafiliasi dengan NTUC atau *National Trades Union Congress*. NTUC memiliki tugas utama untuk menyelesaikan perbedaan antara perusahaan dengan individu dan serikat buruh sehingga dapat menghindari terjadinya konflik diantara mereka, dan hal ini terbukti berhasil karena dari tahun 1986 hingga tahun 2012 tidak ada mogok kerja atau *strike* yang dilakukan oleh para buruh. Keberadaan NTUC bukan hanya menjadi wadah bagi para pekerja tetapi juga turut memberikan manfaat-manfaat kepada anggota-anggota yang berafiliasi di bawahnya.

Hal ini berbeda dengan yang terjadi di beberapa negara, dimana ketika suatu negara mencoba untuk mengafiliasi serikat buruh kepada organisasi yang dibentuk oleh pemerintah, itu adalah upaya untuk mengendalikan dan mengekang suara dari para pekerja. Akan tetapi keberadaan NTUC justru menjadi kekuatan bagi para buruh untuk bernegosiasi.

NTUC turut memberikan keuntungan-keuntungan kepada para buruh yang berupa keuntungan finansial dan keuntungan politik. Dalam perihal Keuntungan finansial, NTUC memiliki berbagai macam perusahaan, termasuk perusahaan supermarket terbesar di Singapura, perusahaan asuransi, perusahaan taxi, resort, dan perusahaan hiburan. dengan kata lain secara finansial NTUC telah mandiri, bahkan dapat memberikan keuntungan tambahan bagi para anggotanya. Sedangkan dari sisi politik, NTUC memiliki hubungan "symbiotic" dengan partai pemerintah, dan juga beberapa anggotanya merupakan bagian dari beberapa partai penguasa di parlemen. Yang dapat membuat suara para anggota NTUC bisa lebih didengar oleh pemerintah dibandingkan serikat buruh yang tidak berafiliasi.

Selain memiliki hubungan langsung dengan pemerintah, NTUC turut berpartisipasi di dalam NWC atau *Tripartite National Wages Council* yang merupakan wadah untuk menegosiasikan gaji para buruh di Singapura, dan *International Labor Organization (ILO)*, serta ICFTU atau *International Confederation of Free Trade Unions*.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa keberadaan NTUC menjadi suatu hal yang menarik di dalam hubungan industrial di Singapura, karena NTUC bukan hanya memberikan keuntungan-keuntungan secara finansial, tetapi mereka juga memberikan keuntungan secara politis sehingga buruh memiliki posisi tawar yang lebih besar di tingkat nasional, maupun internasional.

Selain itu keberadaan NTUC yang menyatukan mayoritas serikat buruh yang ada di Singapura berhasil untuk mempersatukan suara-suara para buruh sehingga proses tawar menawar menjadi lebih efektif dan tepat sasaran.

Perusahaan

Disamping para buruh yang berafiliasi dalam NTUC, para pengusaha turut memiliki serikat tersendiri yaitu *The Singapore National Employers' Federation* atau SNEF yang didirikan pada tahun 1980, keberadaan SNEF sendiri merupakan bentuk representatif dari 1,909 perusahaan yang memiliki 476,000 pekerja dari berbagai sektor ekonomi. Yang menarik dari keberadaan SNEF adalah SNEF memiliki panel khusus yang menangani permasalahan hubungan industrial yang berfungsi untuk memberi saran mengenai hubungan industrial, *labor-management relations*, dan hal-hal lain yang menyangkut tenaga kerja.

Selain memberikan saran mengenai permasalahan industrial, SNEF turut berpartisipasi dalam beberapa lembaga termasuk nasional, dan internasional. Dalam lembaga nasional, SNEF berpartisipasi dalam NWC, dan *the national productivity and Quality Council and the Central Provident Fund*. Sedangkan secara internasional SNEF berafiliasi dengan *International Organization of Employee (IOE)*, *the Association of South East Asian Nations' (ASEAN's) Confederation of Employers (ACE)*, bahkan SNEF mewakili para pengusaha Singapur dalam semua aktivitas ILO.

Pemerintah

Untuk pemerintah, pemerintah diwakili oleh *the Ministry of Manpower* atau MOM, MOM sendiri berfungsi untuk secara aktif menginvestigasi keluhan-keluhan yang diajukan oleh para pekerja dan berusaha untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. MOM sendiri mencoba untuk memberikan jasa mediasi untuk semua pekerja baik lokal maupun pekerja asing.

C. Proses Penyelesaian Sengketa

Di negara Singapura, mekanisme penyelesaian sengketa pekerja atau *employment dispute* di bagi kepada beberapa bagian. Untuk permasalahan gaji, para pekerja harus membuat aduan kepada komisioner untuk pekerja di MOM (*ministry of Manpower*), dan dalam 14 hari komisioner akan memberikan keputusan dimana bagi para pihak yang tidak menyetujui keputusan tersebut dapat mengajukan banding ke pengadilan. Akan tetapi terdapat beberapa ketentuan yang perlu dipenuhi untuk bisa mengajukan aduan yaitu; Pekerja yang mengajukan aduan haruslah pekerja yang diakui dan termasuk ke dalam kategori pekerja di dalam *employment act*, dan aduan haruslah diajukan dalam maksimal dalam kurun waktu satu tahun, pengadu harus membayar biaya sebesar 3 dolar singapura. Untuk para pekerja yang tidak termasuk di dalam *employment act* mau tidak mau hanya bisa meminta bantuan kepada MOM melalui konsiliasi dan mediasi, dimana hal ini lebih bersifat kurang formal dibandingkan dengan memberikan kesaksian didepan komisioner MOM.

Untuk pekerja yang mengajukan aduan mengenai kecelakaan saat bekerja, aduan tersebut harus diajukan kepada *commissioner for labour (work injury compensation)*, dan kepada *ministry of Manpower*. Dalam hal ini *Ministry of Manpower* akan memproses kasus tersebut dengan regulasi yang berlaku yaitu *work injury compensation act*, dimana pemerintah akan memberikan ganti rugi maksimal sebesar 140.000 dolar singapura bila terjadi kematian, dan 180.000 dolar singapura bila mengalami kecacatan, yang menarik dalam hal ini adalah pekerja tidak perlu membuktikan bahwa pengusaha "bersalah", akan tetapi pekerja cukup membuktikan bahwa kecelakaan yang dialaminya dikarenakan pekerjaan yang dia sedang kerjakan. Dan terakhir untuk para pekerja yang mengajukan aduan dikarenakan terjadi diskriminasi di tempat kerja baik itu berkenaan dengan gender, ras, agama, dan lain-lain, maka pemerintah menyediakan lembaga tripartit yaitu *the Tripartite Alliance for Fair Employment Practices (TAFEP)*, dimana kasus-kasus yang ada akan diatasi melalui konsiliasi dan mediasi.

D. Contoh Kasus

Dari tahun 2003 hingga tahun 2013 rata-rata terjadi 159 perselisihan industrial di Singapura, dimana dari semua perselisihan yang terjadi hanya ada satu kali terjadi mogok kerja yaitu pada tahun 2012, dimana *Industrial stoppage* yang terjadi pada tahun 2012 tersebut adalah pertama kalinya terjadi setelah tahun 1980-an, dengan kata lain kejadian tersebut adalah kejadian yang pertama selama 2 dekade terakhir.

Kasus yang terjadi pada tahun 2012 tersebut tidak hanya menjadi perbincangan nasional, tetapi juga perbincangan internasional, karena selama dua dekade sebelumnya semenjak tahun 1980-an Singapura tidak pernah mengalami mogok kerja, selain itu kasus tersebut menjadi besar karena para pelaku atau para pihak buruh yang melakukan aksi mogok kerja adalah imigran yang berasal dari negara tiongkok, yang menuntut kenaikan gaji dan kelayakan kondisi kerja yang lebih baik. Tetapi yang menjadi permasalahan dari kasus ini adalah aksi mogok yang dilakukan oleh para imigran tiongkok tersebut illegal menurut hukum yang berlaku di Singapura karena tidak memberi pemberitahuan 14 hari sebelum melakukan aksi mogok kepada MOM, selain itu sesuai dengan hukum yang berlaku seharusnya para imigran tiongkok tersebut melaporkan aduan mereka kepada MOM sesuai dengan undang-undang yang berlaku, dan tidak semerta-merta melakukan aksi mogok.

Tabel 1. Tingkat Mogok Kerja, 2003 – 2013

Number of Industrial Stoppages	Number											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Sumber: Labour Relations and Workplace Division, 2014

Tabel 2. Perselisihan tenaga kerja 2003 – 2013

Nature of Trade Disputes	Number											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
TOTAL	252	182	163	163	133	118	166	121	159	164	136	
Wage Increase and Conditions of Service	140	100	92	74	82	53	72	57	76	92	83	
Retrenchment Benefits	27	18	11	14	6	14	34	12	15	11	18	
Bonus or Gratuity	25	18	17	30	15	12	13	13	17	19	10	
Other Industrial Matters (e.g. Sales Commission and Shift Allowances)	60	46	43	45	30	39	47	39	51	42	25	

Sumber: Labour Relations and Workplace Division, 2014

Walaupun kasus yang terjadi pada tahun 2012 ini tidak sebesar kejadian yang terjadi pada tahun 1955 yang dikenal juga dengan "Singapore's blackest year of industrial unrest", akan tetapi kejadian tersebut cukup memberikan kejutan kepada negara Singapura, karena kurang lebih 25 tahun negara tersebut tidak pernah mengalami aksi mogok kerja.

E. Analisa

Seperti yang telah dipaparkan di atas bahwa negara Singapura merupakan negara yang menerapkan perekonomian yang berbasis kepada sektor ekspor, dimana kestabilan merupakan hal yang penting dalam memajukan perekonomian, oleh karena itu sering kali pemerintah memainkan peran yang sentral dengan menerapkan kebijakan-kebijakan yang bersifat represif dengan tujuan untuk menekan gerakan-gerakan para buruh yang dapat menyebabkan ketidak-stabilan, salah satunya adalah dengan memonitoring kegiatan serikat buruh dengan cara membuat satu lembaga besar yang mewadahi para serikat buruh yang ada, dimana dalam kasus negara Singapura hal ini dilakukan melalui NTUC.

Akan tetapi yang menarik dari praktik yang dilakukan oleh pemerintah Singapura adalah mereka membuat suatu sistem yang terpadu dalam hal mengatasi permasalahan hubungan industrial, dengan cara membuat lembaga-lembaga tripartit seperti *Singapore Tripartism Forum, National Wages Council, Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices*

(TAFEP), *Tripartite Committee on Low-wage Workers and Inclusive Growth, Tripartite Committee on Employability of Older Workers, Tripartite Committee on Work-Life Strategy, Tripartite Workgroup on Enhancing Employment Choices for Women, Tripartite Panel on Community Engagement at Workplaces*, oleh karena dapat dikatakan bahwa Singapura memiliki struktur penyelesaian sengketa hubungan industrial yang cukup maju dibandingkan dengan negara-negara di kawasan Asia tenggara. Selain itu upaya pemerintah Singapura tersebut turut menunjukkan komitmen pemerintah yang tinggi dalam mengatasi sengketa-sengketa hubungan industrial, bahkan upaya pemerintah tersebut terbukti berhasil dengan minimnya *industrial stoppage* yang terjadi antara tahun 1986 hingga 2012 yaitu satu kasus.

Selain itu ciri khas lain dari hubungan industrial di Singapura adalah kekuatan dari para aktornya yang bisa dikatakan cukup rata, dimana baik aktor yang mewakili buruh (NTUC), maupun aktor yang mewakili para pengusaha (SNEF) masing-masing memiliki hubungan afiliasi baik dengan pemerintah, maupun dengan lembaga-lembaga internasional, hal ini kemudian mengakibatkan proses tawar-menawar dapat dilakukan dengan baik. Selain itu keberadaan NTUC tidak hanya menjadi sekedar "wadah" untuk menampung aspirasi dan permasalahan dari para buruh, akan tetapi NTUC turut berperan sebagai lembaga yang mencerminkan kekuatan buruh secara keseluruhan sehingga meningkatkan kekuatan tawar-menawar dari para buruh, bahkan NTUC bukan hanya memberikan kekuatan politis, tetapi turut mensejahterakan kehidupan para buruh dengan adanya perusahaan-perusahaan besar di bawah naungan NTUC.

III. KESIMPULAN

Dari kasus diatas dapat disimpulkan, bahwa hubungan industrial di setiap negara bersifat variatif dan unik, artinya walaupun suatu negara mengadopsi sistem industri yang sama baik itu berbasis kepada impor (ISI), atau ekspor (IOE), akan tetapi dalam praktik hubungan industrial akan terlihat suatu perbedaan-perbedaan, bahkan terkadang suatu negara menerapkan strategi hubungan industrial yang tidak ada di negara lain. oleh karena itu penting untuk dapat melihat proses hubungan industrial di suatu negara dalam cara pandang yang lebih luas atau secara makro dengan memperhatikan budaya, sistem politik, dan kejadian-kejadian tertentu yang dihadapi oleh negara tersebut.

Di Singapura sendiri sistem pemerintahan yang kuat tidak terlalu mengganggu proses dinamika hubungan industrial yang ada di negara tersebut, bahkan dari contoh kasus dan pemaparan di atas didapati bahwa hubungan industrial di Singapura berjalan dengan cukup efektif, hal ini disebabkan oleh terdistribusinya

kekuatan dari para aktor yaitu pemerintah, perusahaan, dan pekerja, sehingga menghasilkan proses tawar menawar kolektif yang harmonis, yang terlihat dari minimnya jumlah mogok kerja yang terjadi selama hampir dua dekade terakhir.

Selain itu pembentukan lembaga-lembaga tripartit seperti; *Singapore Tripartism Forum, National Wages Council, Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Tripartite Committee on Low-wage Workers and Inclusive Growth, Tripartite Committee on Employability of Older Workers, Tripartite Committee on Work-Life Strategy, Tripartite Workgroup on Enhancing Employment Choices for Women, Tripartite Panel on Community Engagement at Workplaces* turut membantu proses tawar menawar kolektif antara perwakilan pengusaha, perwakilan pekerja, dan pemerintah sehingga tercapai kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang terkait.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Aleman, A. Jose (2010). *Labor Relations in New Democracies*. (New York : Palgrave Macmillan)
- Kuruville Sarosh, dan Christopher L. Erickson (2002). *Change and Transformation in Asian Industrial Relations* (cornell University ILR School).
- Neisloss, Liz. (2013). *Chinese Bus Driver Sentenced After Going on Strike in Singapore*. <http://edition.cnn.com/2013/02/25/world/asia/singapore-bus-drivers>.
- Siddique Haroon (2012). *Singapore's First Strike in 25 Years Shines Spotlight on Racial Tensions: Wildcat strike by immigrant Chinese bus drivers focuses on 30% pay difference with Malaysian or Singaporean drivers*. <http://www.theguardian.com/world/2012/nov/28/chinese-bus-drivers-strike-singapore>.
- Singapore Government. *Industrial Relation Act*. <http://statutes.agc.gov.sg/aol/search/display/view.w3p?page=0;query=DocId%3Acb7bffc4-efd9-493d-9aad-d26d2af06c66%20Depth%3A0%20Status%3Ainforce;rec=0>
- Singapore Ministry of Manpower. *Legislation*. <http://www.mom.gov.sg/legislation/Pages/em>
- ployment-part-time-employees-regulations.aspx
- Singapore yearbook of manpower statistics (2014).
- Silva, S. R. de. *Elements of a Sound Industrial Relations System* (Bankok : ILO).
- Silva, S. R. de. (1996). *Human Resource Management Industrial Relations and Achieving Management Objectives*. (Bankok : ILO).
- Suwarto (2003). *Hubungan Industrial dalam Praktek*. (Jakarta : Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia)
- U.S. Department of Labour. *Foreign Labor Trends: Singapore* (Cornell University ILR School).
- World bank. *GDP and economy Indicator*. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries/SG?display=default>
- Youngmo Yoon (2009). *a Comparative Study on Industrial Relations and Collective Bargaining in East Asian countries*. ILO working paper No. 8.