

EVOLUSI REGULASI PERBURUHAN DI INDONESIA

Evolution Of Labor Regulations In Indonesia

Isnaeni Lina Saputri¹, Wahyuni Retnowulandari^{2*}

Program Studi Sarjana Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia



ISSN 2657-182X (Online)

JURNAL REFORMASI HUKUM TRISAKTI

Volume 8 Nomor 2 Mei 2026

- Diterima
Februari 2026
- Revisi
Maret 2026
- Disetujui
April 2026
- Terbit *Online*
Mei 2026

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan permasalahan yang kerap di hadapi oleh pengusaha dengan perkerja. Di Indonesia permasalahan hubungan industrial yang sering terjadi ialah perselisihan pemutusan hubungan kerja, hal tersebut menjadi permasalahan serius dari waktu ke waktu yang belum dapat terselesaikan meskipun peraturan telah mengalami perubahan pada beberapa periode. Rumusan masalah dalam tulisan ini adalah mengenai bagaimana periodisasi sejarah pembentukan peraturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Metode penelitian menggunakan tipe penelitian hukum normatif yang berfokus pada metode historis, bersifat deskriptif dengan penarikan kesimpulan secara deduktif. Hasil pembahasan dan kesimpulannya yaitu Hukum ketenagakerjaan Indonesia berevolusi dari sistem kolonial yang eksploitatif menuju sistem yang lebih manusiawi. Setelah era administratif P4D/P4P pada masa kemerdekaan dan Orde Baru, masa Reformasi melalui UU No. 2 Tahun 2004 mengalihkan penyelesaian sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Prosedur kini mewajibkan tahap bipartit dan tripartit sebagai syarat utama demi menjamin keadilan yang terstruktur.

ABSTRACT

The settlement of industrial relations disputes is a problem often faced by employers and workers. In Indonesia, common industrial relations problems include disputes over termination of employment, which have become a serious issue over time and have not been resolved despite regulations undergoing changes over several periods. The problem formulation in this paper concerns the historical periodization of the formation of regulations for the settlement of industrial relations disputes related to termination of employment in Indonesia. The research method uses a normative legal research type, focusing on historical methods, being descriptive in nature with conclusions drawn deductively. The results of the discussion and its conclusion are that Indonesian labor law has evolved from an exploitative colonial system to a more humane system. After the administrative era of P4D/P4P during the independence period and the New Order, the Reform era through Law No. 2 of 2004 shifted dispute resolution to the Industrial Relations Court. The procedure now requires bipartite and tripartite stages as primary requirements to ensure structured justice.

Sitasi artikel ini:

Saputri, Retnowulandari. 2025. Evolusi Regulasi Perburuhan di Indonesia. Vol. 8 Nomor 2 Mei 2026. Halaman 484-492.
Doi: <https://doi.org/10.25105/refor.v8i2.25206>

*Email Koresponden:

wahyuni.rw@trisakti.ac.id.

Kata Kunci:

- Sejarah
- Hubungan Industrial
- Periodisasi
- Perburuhan

Keywords:

- History
- Industrial Relations
- Periodization
- Labor

I. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki rekam jejak sejarah yang sangat panjang, termasuk dalam aspek ketenagakerjaan yang telah muncul sejak dimulainya era kegiatan ekonomi. Seiring dengan kemajuan sistem ekonomi dan berdirinya struktur kerajaan, permintaan terhadap sumber daya manusia pun meningkat pesat. Pada periode tersebut, peran tenaga kerja mayoritas berfokus pada sektor fisik, yang meliputi profesi seperti kuli panggul hingga sistem perbudakan. Selain itu, hukum dan peraturan terkait ketenagakerjaan bersifat dinamis dan dapat berubah. Meningkatnya tingkat perdagangan dan industri merupakan salah satu faktornya. Lapangan kerja di sektor industri berkembang pesat, dan orang-orang yang sebelumnya bekerja di bidang pertanian beralih ke sektor tersebut.¹

Tindakan mengakhiri hubungan kerja karena alasan tertentu, yang menyebabkan berakhirnya hak dan tanggung jawab antara pemberi kerja dan karyawan, dikenal sebagai pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan di sektor perburuhan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan kekuasaan dalam hubungan industrial. Undang-undang membatasi dominasi pemberi kerja guna menjamin hak-hak buruh tetap terpenuhi. Sebagai konsekuensi hukum, jika manajemen melakukan pemutusan hubungan kerja, mereka wajib menunaikan hak finansial pekerja yang mencakup pesangon dan apresiasi atas masa bakti sesuai ketentuan yang berlaku. Namun dalam praktiknya, penutupan perusahaan sering kali menimbulkan konflik baru karena ketidakpatuhan terhadap prosedur atau ketidakinginan perusahaan membayar kompensasi.²

Mewujudkan keharmonisan dalam interaksi industrial bukanlah perkara mudah. Alih-alih mencapai stabilitas kerja dan kelancaran usaha, realitas di lapangan justru sering kali diwarnai oleh ketegangan. Mengingat hubungan industrial melibatkan pertautan kepentingan yang kontras antara buruh dan pemberi kerja, risiko terjadinya perbedaan pandangan hingga sengketa terbuka di antara keduanya menjadi sangat tinggi. Ketimpangan posisi antara buruh dan pengusaha dalam dunia industri terlihat jelas pada aspek sosiologisnya, meskipun undang-undang memberikan jaminan

¹ Arifuddin Muda Harahap, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan (Bandung: CV.Media Sains Indonesia, 2020).

² Yogo Pamungkas and Andari Yurikosari, "The Existence Of Industrial Relations Dispute Resolution Institutions At The Close Of The Company (Lock Out)," *Universitas Trisakti, Journal Of Research And Community Service* 4, no. 2 (2023): 594, <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/devotion.v4i2.409>.

kesetaraan hak di depan hukum. Kesenjangan ini muncul karena adanya hak prerogatif majikan untuk menetapkan aturan main dan instruksi kerja. Akibatnya, hubungan industrial seringkali mencerminkan struktur vertikal di mana posisi buruh berada di bawah otoritas pemberi kerja.³

Sebagai pihak yang dianggap lebih lemah, para tenaga kerja sering kali menghadapi ketidakadilan dalam hubungan mereka dengan kepentingan perusahaan.⁴ Landasan hukum ketenagakerjaan adalah membantu posisi karyawan yang memiliki daya tawar lebih rendah dibandingkan pengusaha. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan: "Setiap orang berhak atas pekerjaan dan standar hidup yang menjunjung tinggi martabat manusia". Ini berarti pekerjaan harus menghasilkan upah yang wajar dan perlakuan yang adil.⁵

Fakta bahwa satu pihak menganggap pihak lain telah melanggar hak konstitusional mereka hanya menambah bahan bakar pada api kesalahpahaman. Penegakan hak-hak pekerja formal di Indonesia masih belum lengkap, yang menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara ketentuan hukum dan praktik yang sebenarnya. Pengawasan ketenagakerjaan yang tidak memadai merupakan faktor penyebabnya, dan kurangnya inspektur yang berkualitas adalah kontributor utama.⁶ Permasalahan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami oleh pengusaha dengan pekerja/ buruh selalu menarik untuk dibahas. Karena PHK merupakan permasalahan yang kerap menjadi sorotan dan dampaknya langsung dapat dirasakan oleh pekerja serta keluarga ter PHK.

Periodisasi hukum terkait PHK inilah yang perlu diketahui untuk mengisi kekosongan pengetahuan hukum mengenai hukum ketenagakerjaan yang telah mengalami beberapa periode namun permasalahan PHK masih menjadi persoalan serius dari masa ke masa yang belum terselesaikan meskipun peraturan dan cara penyelesaian sengketanya telah mengalami perkembangan seiring dengan berkembangnya zaman. Dari uraian diatas, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah mengenai bagaimana periodisasi sejarah pembentukan peraturan

³ Aris Prio Agus Santoso and Chotidjah Erna Suhatmi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jogja: Nuta Media, 2021).

⁴ Prudis Suryo Inofani and Yuliana, "Ditinjau Dari Undang-Undang NO . 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K / Pdt . Sus-PHI / 2023," *Jurnal IKAMAKUM, Universitas Pamulang* 3, no. 1 (2023): 2, <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/issue/view/1411>.

⁵ Amriyati et al., "*Women Worker Protection: A Systematic Review On*," *Universitas Trisakti, Journal Of Reserch And Community Service* 4, no. 2 (2023): 394, <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/devotion.v4i2.394>.

⁶ Safira Khairani and Andari Yurikosari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Upah Minimum Yang Belum Sepenuhnya Dibayar (Studi Terhadap Putusan Nomor 58 / K / Pdt . Sus-Phi / 2015," *Universitas Tarumanagara, Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 1 (2018), <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/adigama.v1i1.21.50>.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia?

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini memanfaatkan pendekatan penelitian hukum normatif yang berfokus pada pendekatan historis. Penulis melakukan penelitian terhadap sejarah hukum dengan melakukan studi kepustakaan yang mempunyai keterkaitan dengan penyelesaian sengketa hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini berfokus pada pendekatan historis karena menurut Soerjono Soekanto pendekatan sejarah dalam penelitian hukum berfokus pada metode historis. Pendekatan ini menganalisis berbagai peristiwa hukum di masa lalu untuk menarik kesimpulan dan merumuskan prinsip-prinsip umum yang relevan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Penelitian ini bersifat deskriptif⁷. Data sekunder, yang menjadi sumber data dalam penelitian ini merupakan bahan hukum sekunder⁸. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan. Metode analisis yang penulis gunakan ialah pendekatan kualitatif. Dalam menarik kesimpulan, digunakan pendekatan deduktif, yang melibatkan pengambilan kesimpulan spesifik dari prinsip-prinsip umum.⁹

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perjalanan panjang sejarah hukum perburuhan merupakan sebuah perjuangan demi tercapainya keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan hak-hak pekerja dalam tatanan sosial yang terus berganti. Mesin produksi telah secara mendalam mengubah fungsi tenaga kerja manusia dalam proses manufaktur, yang mengakibatkan kesulitan besar bagi para pekerja, termasuk upah rendah, jam kerja yang panjang, kurangnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta tidak adanya jaminan sosial. Kesenjangan ekonomi dan sosial antara buruh dan kapitalis semakin meningkat sebagai konsekuensi dari situasi ini. Karena itu, telah ada upaya dan gagasan yang diajukan untuk mencoba mengatur dan membuat undang-undang yang menempatkan pekerja pada posisi yang lebih manusiawi dan setara di tempat kerja. Pada akhirnya, peraturan dan regulasi ini telah membaik, mengarah pada hubungan yang lebih adil di tempat

⁷ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum (Jakarta: Universitas Indonesia, 2020).

⁸ Ibid.,h.12.

⁹ Ibid.,h.5.

kerja.¹⁰ Terdapat 4 fase penting dalam sejarah pembentukan peraturan penyelesaian hubungan industrial yaitu:

Masa kolonial (Sebelum 1945): Sejarah hukum perburuhan Indonesia sebelum Deklarasi Kemerdekaan secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga periode: periode perbudakan, periode pendudukan Hindia Belanda, dan periode pendudukan Jepang. Periode pra-kemerdekaan merupakan masa kelam dalam sejarah hukum perburuhan yaitu perbudakan, kerja paksa, dan *poenale sana* (sanksi pidana) merajalela. Perbudakan berkaitan dengan individu (disebut sebagai budak) yang melakukan pekerjaan di bawah wewenang dan arahan orang lain. Budak dirampas semua haknya, termasuk hak mendasar untuk hidup, satu-satunya kewajiban mereka adalah melaksanakan perintah tuan mereka.¹¹ Pada masa kolonial Belanda, dasar hukum untuk perjanjian kerja di Indonesia tunduk pada ketentuan lama dari *Burgerlijk Wetboek* (BW), yang menerapkan ketentuan berbeda kepada kelompok yang berbeda di Indonesia. Pada saat itu, tidak ada badan hukum atau prosedur khusus untuk menyelesaikan penyelesaian masalah. Sengketa mengenai pemutusan hubungan kerja semuanya disidangkan di pengadilan setempat sebagai kasus perdata biasa, berdasarkan pelanggaran perjanjian kerja yang diatur dalam BW.¹²

Selain itu, pascakemerdekaan (1945-1965) sangat tidak menguntungkan bagi para pekerja. Selama periode ini, militer melalui mekanisme dewan perusahaan, memperoleh kendali penuh atas perusahaan-perusahaan Belanda yang dinasionalisasi sebelumnya. Pemerintah mengambil langkah ini untuk mengekang gelombang kelompok buruh yang secara sepihak mengambil alih perusahaan, suatu praktik yang umum terjadi dalam nasionalisasi aset asing. Era ini juga ditandai dengan diratifikasinya sejumlah konvensi *International Labour Organization* (ILO) oleh pemerintahan Indonesia. Menurut *International Labour Organization* (ILO), diskriminasi pada ketenagakerjaan didefinisikan sebagai "Diskriminasi, pengucilan, atau perlakuan istimewa yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, afiliasi politik, atau asal sosial,

¹⁰ Abdullah Sulaiman and Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019).

¹¹ *Ibid*, h.39.

¹² Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada 29, no. 2 (2017): 222, <https://www.bing.com/ck/a?!&p=83b327c2ba08b155352d665def304cbae79414e1278ac10e192b877a1fcf321fjmltdH M9MTc2NDExNTIwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=1aadca9b-daca-6cd7-2d12dc97db8f6da5&psq=apakah+bw+sempat+mengatur+tentang+hukum+ketenagakerjaan+%3F&u=a1aHR0cHM6L y9qb3VybmFslNvbS5hYy5pZC9qbWgvYXJ0aWNsZS9kb3dubG9hZC8yNTA0Ny8xNzMwMw>.

yang mengakibatkan melemahnya kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan”¹³

Dalam hal ini, serangkaian undang-undang diberlakukan. Secara umum, peraturan ketenagakerjaan pada periode tersebut berorientasi pada pemberian jaminan sosial dan perlindungan hak-hak pekerja. Karakteristik ini tercermin dalam beberapa peraturan ketenagakerjaan yang diberlakukan selama periode ini, antara lain:

- a. Undang- Undang No. 1 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Kerja 1948 No. 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia;
- b. Undang- Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan 1948 No. 21 Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia;
- c. Undang- Undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja;
- d. Undang- Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan;
- e. Undang- Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Dasar- Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama;
- f. Undang- Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Perjanjian Perselisihan Hubungan Industrial;
- g. Undang- Undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta.¹⁴

Masa Orde Baru (1966- 1998), Gerakan buruh, yang sebelumnya hanyalah boneka pemerintah sebelum Orde Baru, menjadi semakin politis setelahnya. Kemudian, sebagai respons terhadap pasar bebas dan pengaruh neoliberalisme yang semakin besar yang berdampak negatif pada pengeluaran buruh, gerakan buruh muncul dengan cepat melalui aktivitas dan konflik politik. Kemampuan pekerja untuk melawan dibatasi oleh neoliberalisme di bawah kondisi ini.¹⁵ Pemerintah Orde Baru, sejalan dengan perkembangan sosial ekonomi negara, mengesahkan sejumlah undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan untuk memperbarui iklim ketenagakerjaan negara, memastikan warga negara dapat menemukan pekerjaan yang layak, dan mencabut peraturan yang sudah tidak layak.¹⁶

Masa reformasi (1998- sekarang), Pengesahan Konvensi Organisasi Buruh Internasional dan pemberlakuan undang-undang ketenagakerjaan sama-sama dipicu oleh pergeseran politik dan kelembagaan yang terjadi pada awal tahun 1998. Pada

¹³ Latya Rachmania Aisha and Wahyuni Retnowulandari, "Diskriminasi Upah Buruh Tani Di Kampung Campakawangi Kabupaten Cianjur," Universitas Trisakti, Jurnal Reformasi Hukum Trisakti 7, no. 2 (2025): 782, <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/refor.v7i2.22736>.

¹⁴ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (CV Pustaka Abadi: CV Pustaka Abadi, 2020).

¹⁵ Fatur Rahman Asrul, Wijayanto, and Nur Hidayat, "Dinamika Gerakan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Pasca Orde Baru," Universitas Diponegoro, Jurnal Pemerintahan Dan Politik 9, no. 1 (2024): 72, <https://doi.org/https://doi.org/10.36982/jpg.v9i1>.

¹⁶ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Medan: CV Pustaka Prima, 2020).

tanggal 5 Juni 1998, jumlah organisasi buruh meningkat dengan adanya Undang-Undang Nomor 87 Tahun 1948. Pada awal tahun 2002, terdapat 60 organisasi serikat buruh yang memiliki anggota, dan lebih dari 100 organisasi tidak berafiliasi dengan serikat buruh mana pun. Beberapa perusahaan juga memiliki beberapa serikat buruh. Undang-undang pertama di Indonesia yang melindungi hak pekerja untuk membentuk serikat buruh dan menetapkan prosedur untuk melakukannya disahkan pada tahun 2000 sebagai hasil dari isu ini¹⁷.

Sesuai dengan Pasal 136 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, penyelesaian penyelesaian perburuhan hendaknya mengutamakan prinsip negosiasi untuk mencapai konteks. Dalam konteks ini, penyelesaian sengketa harus dilakukan secara damai dan mengikuti prosedur yang konsisten dengan prinsip keseimbangan. Sebelum litigasi, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan 4 mekanisme untuk mencapai prinsip ini yaitu: bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Jika para pihak tidak dapat mencapai konsensus mengenai pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi, bilateral, arbitrase, atau mediasi, mereka dapat memulai proses tersebut dengan mengajukan petisi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial, sebuah divisi dari Pengadilan Negeri, memiliki yurisdiksi untuk meninjau, mendengarkan, dan mengadili sengketa tempat kerja. KUHPdata berlaku untuk penyelesaian sengketa perburuhan di Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁸

Berdasarkan tinjauan hukum, terdapat perbedaan mencolok antara era UU No. 22 Tahun 1957 dengan UU No. 2 Tahun 2004 dalam hal penanganan sengketa industrial. Dahulu, lembaga P4D dan P4P memegang peran sentral, namun saat ini fungsi dominan tersebut telah dialihkan sepenuhnya kepada institusi peradilan khusus, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Adapun Undang- Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan, yaitu Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang melatarbelakangi terbentuknya Undang- Undang ini mencakup sejarah perbudakan dan perubahan sosial yang dialami Indonesia. Undang- Undang ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, melindungi hak- hak pekerja, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

¹⁷ Iqbal Faza Ahmad, Syaefuddin Ahrom, and Al Ayubbi, "Kronik Gerakan Serikat Buruh Di Indonesia : Peta dan Sejarah," *Jurnal Of Socil Movements* 1, no. 1 (2024): 10, <https://journals.akademia.or.id/index.php/jsm/index>.

¹⁸ Normalita Rizky and Andari Yurikosari, "Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia," Universitas Trisakti, *Amicus Curiae* 1, no. 1 (2024): 272, <https://pdfs.semanticscholar.org/07b4/91bf18755b8f20837beb3346d5b1d98e898f.pdf>.

IV. KESIMPULAN

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan sebuah evolusi dari sistem hukum yang eksploitatif menuju sistem yang lebih manusiawi, berkeadilan dan terstruktur. Terdapat 4 fase penting, antara lain; masa kolonial, yang pada fase ini buruh berada di kondisi suram. Yang kedua masa kemerdekaan, dimana Indonesia mulai membangun kedaulatan hukum buruh, kemudian lahir Undang- Undang Fundamental seperti Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 1964, pada masa ini penyelesaian perselisihan mulai terpusat pada lembaga administratif pemerintahan, yaitu P4D dan P4P. Kemudian masa orde baru, fokus utama pada masa ini adalah penyelarasan peraturan dengan perkembangan sosial ekonomi nasional, meskipun banyak peraturan baru dikeluarkan namun gerakan buruh cenderung di batasi oleh kepentingan pasar bebas dan kebijakan neoliberalisme demi stabilitas industri. Yang terakhir masa reformasi- sekarang, pada fase ini penyelesaian sengketa dialihkan dari sistem administratif birokrasi P4D/ P4P ke sistem peradilan formal melalui Undang- Undang No. 2 Tahun 2004. Prosedur ini mewajibkan musyawarah melalui tahap bipartit dan tripartit (mediasi/ konsilisasi/ arbitrase) sebagai syarat wajib sebelum sengketa dapat di putus, fase inilah yang terus menuntun bergantinya peraturan mengenai perburuhan demi terciptanya hukum perburuhan yang lebih adil, aman dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Iqbal Faza, Syaefuddin Ahrom, and Al Ayubbi. "Kronik Gerakan Serikat Buruh Di Indonesia : Peta Dan Sejarah." *Jurnal Of Socil Movements* 1, no. (2024): 10. <https://journals.akademia.or.id/index.php/jsm/index>.
- Aisha, Latya Rachmania, and Wahyuni Retnowulandari. "Diskriminasi Upah Buruh Tani Di Kampung Campakawangi Kabupaten Cianjur." *Universitas Trisakti, Jurnal Reformasi Hukum Trisakti* 7, no. 2 (2025): 782. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/refor.v7i2.22736>.
- Amriyati, Siti Nurbaiti, Masri Rumita, and Nainggolan Fraya Layola. "*Women Worker Protection : A Systematic Review On.*" *Universitas Trisakti*, x 4, no. 2 (2023): 394. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/devotion.v4i2.394>.
- Asrul, Fatur Rahman, Wijayanto, and Nur Hidayat. "Dinamika Gerakan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Pasca Orde Baru." *Universitas Diponegoro, Jurnal Pemerintahan Dan Politik* 9, no. 1 (2024): 72. <https://doi.org/https://doi.org/10.36982/jpg.v9i1>.
- Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat." *Mimbar Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada* 29, no. 2 (2017): 222.

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=83b327c2ba08b155352d665def304cbae79414e1278ac10e192b877a1fcf321fJmltdHM9MTc2NDExNTIwMA&pfn=3&ver=2&hsh=4&fclid=1aadca9b-daca-6cd7-2d12dc97db8f6da5&psq=apakah+bw+sempat+mengatur+tentang+hukum+ketenagakerjaan+%3F&u=a1aHR0cHM6Ly9qb3VybmFsLnVnbS5hYy5pZC9qbWgvYXJ0aWNsZS9kb3dubG9hZC8yNTA0Ny8xNzMwMw>.

Hanifah, Ida. "Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia". Medan: CV Pustaka Prima, 2020.

Harahap, Arifuddin Muda. "Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan". Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020.

Inofani, Prudis Suryo, and Yuliana. "Ditinjau Dari Undang-Undang NO . 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K / Pdt . Sus-PHI / 2023." *Jurnal IKAMAKUM, Universitas Pamulang* 3, no. 1 (2023): 2. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/issue/view/1411>.

Khairani, Safira, and Andari Yurikosari. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Upah Minimum Yang Belum Sepenuhnya Dibayar (Studi Terhadap Putusan Nomor 58 / K / Pdt . Sus-Phi / 2015." *Universitas Tarumanagara, Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 1 (2018). <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/adigama.v1i1.21.50>.

Pamungkas, Yogo, and Andari Yurikosari. " *The Existence Of Industrial Relations Dispute Reso- Lution Institutions At The Close Of The Company (Lock Out) .*" *Universitas Trisakti, Jurnal Of Research And Community Service* 4, no. 2 (2023): 594. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/devotion.v4i2.409>.

Rizky, Normalita, and Andari Yurikosari. "Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia." *Universitas Trisakti, Amicus Curiae* 1, no. 1 (2024): 272. <https://pdfs.semanticscholar.org/07b4/91bf18755b8f20837beb3346d5b1d98e898f.pdf>.

Santoso, Aris Prio Agus, and Chotidjah Erna Suhatmi. "Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". Jogja: Nuta Media, 2021.

Seokanto, Soerjono. "Pengantar Penelitian Hukum". Jakarta: Universitas Indonesia, 2020.

Sulaiman, Abdullah, and Andi Walli. "Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan". Jakarta: Yayasan Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.

Susiani, Dina. "Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia". CV Pustaka Abadi: CV Pustaka Abadi, 2020.