

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Melakukan Perkawinan berdasarkan Ketentuan Pasal 153 Ayat (1) Huruf D Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Rizal Muhammad Firdaus*, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*panjilifianto@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. There are still companies that prohibit workers from marrying during their working period even though it is not regulated in the employment agreement or collective labor agreement (PKB) and if the worker marries during the working period, the company imposes sanctions in the form of Termination of Employment (PHK) of course this is contrary to the applicable laws and regulations. The goal to be achieved from this research is to gain an understanding of legal protection and legal remedies for workers against the privacy rights of workers entering into marriage based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The approach method used is normative juridical, this type of research includes the library stage, the specifications of this research are descriptive analysis, the data collection method is document study, this research is processed and analyzed using qualitative juridical methods. Protection of workers is intended to guarantee the basic rights of workers/laborers, bearing in mind that the Termination of Employment by PT. X in Depok City to its employees is a form of violation, thus the legal consequences of the actions taken by PT. X in Depok City, by law the Company must and must revoke the Termination decision. Legal remedies for workers against the privacy rights of workers to marry based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower to refuse Sanctions in the form of Termination of Employment (PHK) given by the Company, namely PT. X in Depok City as a result of the marriage carried out by the employee, namely the first step is in the form of bipartite, if the bipartite negotiation fails then the efforts that can be made by the employee are by carrying out the Tripartite method, if the Letter of Recommendation is not carried out voluntarily then the Worker can take legal action at the Industrial Relations Court at the court of first instance at the industrial relations court at the district court in each provincial capital.

Keywords: *Legal Protection, Privacy Rights*

Abstrak. Terdapat Perusahaan yang melarang Pekerja untuk melakukan Perkawinan selama masa kerja meskipun tidak diatur di dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta apabila Pekerja melakukan Perkawinan selama masa kerja tersebut maka Perusahaan memberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tentu hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang perlindungan hukum dan upaya hukum bagi pekerja terhadap Hak Privasi Pekerja melakukan perkawinan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, jenis penelitian ini meliputi tahap kepustakaan, spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analisis, metode pengumpulan data ini adalah studi dokumen, penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan metode yuridis kualitatif. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh mengingat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. X di Kota Depok kepada Karyawannya merupakan bentuk pelanggaran maka dengan demikian akibat hukum dari Tindakan yang telah dilakukan oleh PT. X di Kota Depok maka demi hukum Perusahaan harus dan wajib mencabut kembali keputusan Pemutusan. Perkawinan yang dilakukan oleh Karyawannya yaitu dengan langkah pertama berupa bipartit, jika perundingan bipartit gagal maka upaya yang dapat dilakukan pekerja adalah dengan melakukan dengan cara Tripartit, jika Surat Anjuran tidak dilaksanakan dengan sukarela maka Pekerja dapat melakukan upaya hukum Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan tingkat pertama berada di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di setiap ibu kota provinsi.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Hak Privasi*

A. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian hukum pada umumnya. Secara umum hukum ketenagakerjaan dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah. Hukum ketenagakerjaan memiliki arti yakni sebagai sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dengan majikan atau pengusaha dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata) yang mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik.

Untuk melindungi para tenaga kerja maka hukum perburuhan (ketenagakerjaan) dibentuk, disahkan dan diberlakukan disemua negara secara *universal*, bahkan mendapat jaminan dan perlindungan dari PBB, agar hukum perburuhan yang berlaku di negara untuk ditegakkan secara tegas. Perburuhan (Ketenagakerjaan), berkaitan erat dengan hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu asasi manusia yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari pemerintah/negara, karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak atas hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung kedalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas.

Hukum ketenagakerjaan memiliki arti yakni sebagai sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dengan majikan atau pengusaha dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan.

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Setiap Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni meliputi keselamatan, kesehatan kerja, jaminan sosial serta hak privasi seperti membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, dengan demikian sudah menjadi hak Privasi bagi Pekerja yang akan melakukan pernikahan dan melewati serangkaian proses pernikahan, yaitu meliputi proses lamaran, tunangan dan lain sebagainya, sebab hal tersebut merupakan hak warga negara sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 28 B ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.”

Bahwa Meskipun menikah adalah Hak Privasi dari Pekerja yang telah dilindungi berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 B ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik

Indonesia Tahun 1945, serta Pasal 6 dan Pasal 153 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi masih terdapat Perusahaan yang melarang Pekerja untuk melakukan Perkawinan selama masa kerja meskipun tidak diatur di dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta apabila Pekerja melakukan Perkawinan selama masa kerja tersebut maka Perusahaan memberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tentu hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan maka penulis mengambil judul : perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan perkawinan berdasarkan ketentuan pasal 153 ayat (1) huruf d undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dengan identifikasi masalah,

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap Hak Privasi Pekerja melakukan perkawinan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja terhadap Hak Privasi Pekerja melakukan perkawinan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu metode pendekatan yang menekankan pada ilmu hukum, disamping juga berusaha menelaah kaidah hukum yang berkaku dimasyarakat, penelitian ini digolongkan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan kepustakaan atau data-data sekunder yang meliputi berbagai buku dan norma-norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, kaedah hukum dan mengkaji ketentuan-ketentuan perundang-undangan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Hak Privasi Pekerja Melakukan Perkawinan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Hak Privasi adalah hak fundamental yang penting bagi otonomi dan perlindungan martabat manusia dan bertujuan untuk menjadi dasar dimana banyak hak asasi manusia dibangun di atasnya. Privasi memungkinkan kita untuk membuat pembatasan dan mengelolanya untuk melindungi diri dari gangguan yang tidak diinginkan, yang membolehkan kita untuk menegosiasikan siapa kita dan bagaimana kita mau berinteraksi dengan orang di sekitar kita. Peraturan yang melindungi privasi memberikan legitimasi terhadap hak yang kita miliki dan menjadi penting untuk melindungi diri kita dan masyarakat. Hak privasi merujuk pada situasi di mana ruang pribadi setiap individu harus dihormati termasuk dalam hal membentuk suatu keluarga melalui perkawinan, hakikatnya setiap orang berhak untuk membentuk keluarga melalui perkawinan menurut kepercayaannya agama masing-masing serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, hak membentuk keluarga melalui perkawinan tak terkecuali bagi Pekerja. Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan hukum diberikan apabila terjadi pelanggaran maupun tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pemerintah, baik perbuatan penguasa yang melanggar undang-undang maupun masyarakat yang harus diperhatikannya.

Bentuk perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif
2. Merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

3. Perlindungan Hukum Represif
4. Merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran hukum.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, mengingat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. X di Kota Depok kepada Karyawannya merupakan bentuk pelanggaran yaitu Tindakan yang bertentangan dengan hukum yakni melanggar ketentuan pada Pasal 153 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan hubungan kerja kerap kali terjadi di dunia kerja disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang terjadi karena ketidakseimbangan lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja, perusahaan bangkrut atau pailit, dilanggarnya perjanjian kerja oleh pekerja, bahkan sering terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha/perusahaan Untuk menjamin hak-hak pekerja dalam hubungan kerja dengan perusahaan, maka dalam pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan prosedur dan persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka secara hukum Tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak dibenarkan, dengan demikian perlindungan hukum yang diberikan Negara adalah apabila Seorang karyawan yang telah diberi Sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi pemberian sanksi tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka barulah ada serta akan dilindungi hak-haknya sebagai Pekerja yang mana hal tersebut adalah bentuk perwujudan perlindungan hukum represif yang bertujuan menyelesaikan suatu permasalahan, hal ini berkaitan dengan konsekuensi pengakuan negara terhadap Pekerja maka Negara wajib memberi jaminan kepastian hukum terhadap hak Pekerja tersebut sehingga lebih mudah bagi Pekerja untuk mempertahankan haknya terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Perusahaan. Perlindungan hukum terhadap Pekerja dapat dilakukan dengan cara memberikan tuntutan maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak pekerja melalui norma yang berlaku didalam lingkungan kerja.

Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan ini dinamakan tindakan hukum. Jadi dengan demikian akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum atau akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum. Akibat hukum dari Tindakan yang telah dilakukan oleh PT. X di Kota Depok dengan memberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya yang telah melakukan perkawinan yakni bahwa PT. X di Kota Depok maka demi hukum Perusahaan harus dan wajib mencabut kembali keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan kepada Karyawan serta memberikan Kembali pekerjaannya seperti semula beserta hak-hak yang melekat kepadanya sebagai karyawan.

Upaya Hukum Bagi Pekerja Terhadap Hak Privasi Pekerja Melakukan Perkawinan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Upaya hukum bagi pekerja terhadap hak privasi pekerja melakukan perkawinan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan guna menolak Sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan Perusahaan yakni PT. X di Kota Depok akibat perkawinan yang dilakukan oleh Karyawannya yaitu dengan langkah pertama berupa bipartit, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Upaya ini wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan dan apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal.

Berdasarkan uraian kasus diatas perundingan bipartit antara Karyawan dengan PT. X di Kota Depok telah dilakukan pada tanggal 12 Maret 2021 namun perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kata sepakat dimana PT. X di Kota Depok tetap pada keputusannya yakni memberikan Sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja kepada Karyawannya yang melakukan Perkawinan pada saat hari libur nasional.

Jika perundingan bipartit tidak tercapai kata sepakat maka upaya yang dapat dilakukan pekerja adalah dengan melakukan dengan cara Tripartit, Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, Pemerintah disini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang bertugas sebagai moderator. Tujuan lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Setelah dilakukan beberapa kali perundingan Tripartit antara Karyawan, PT. X di Kota Depok dan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, tidak juga diperoleh kata sepakat sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 560/1067/Naker/IX/2021 tertanggal 30 September 2021 berikut Risalah mediasi tertanggal 21 Oktober 2021 yang pada pokoknya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok menganjurkan agar Perusahaan memanggil dan mempekerjakan kembali serta membayar upah proses Pekerja tersebut.

Berdasarkan Surat Anjuran Nomor 560/1067/Naker/IX/2021 tertanggal 30 September 2021 kemudian Pekerja mengirimkan surat isi anjuran dan meminta kepada PT. X Kota Depok untuk memanggil bekerja kembali Pekerja, akan tetapi PT. X Kota Depok melalui surat No. 115/TDI/HR/X/2021 tanggal 6 Oktober 2021 perihal Tanggapan Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, menyatakan menolak seluruh isi Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Depok tersebut. Bahwa oleh karena PT. X Kota Depok menolak Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, maka sesuai dengan ketentuan pada Pasal 14 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Pekerja dapat melakukan upaya hukum yakni melanjutkan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan tingkat pertama berada di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di setiap ibu kota provinsi dalam hal ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus sebagai Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan proses pemeriksaan acara biasa pada pengadilan negeri (tingkat pertama) dengan rincian tahapan sebagai berikut:

1. Upaya perdamaian;
2. Pembacaan isi gugatan;
3. Jawaban tergugat;
4. Replik;
5. Duplik;
6. Pembuktian;
7. Pemeriksaan saksi-saksi;
8. Kesimpulan (konklusi) dari Penggugat dan Tergugat;
9. Putusan.

Tujuan dari penyelesaian sengketa antara Karyawan dengan PT. X Kota Depok di Pengadilan Hubungan Industrial dengan harapan agar hakim yang memeriksa perkara tersebut harus adil dalam mengambil keputusan, tetapi juga harus sensitif dengan persoalan Karyawan, sebagai pihak yang paling lemah dalam hubungan kerja.

D. Kesimpulan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh mengingat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. X di Kota Depok kepada Karyawannya merupakan bentuk pelanggaran maka dengan demikian akibat

hukum dari Tindakan yang telah dilakukan oleh PT. X di Kota Depok maka demi hukum Perusahaan harus dan wajib mencabut kembali keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan kepada Karyawan serta memberikan Kembali pekerjaannya seperti semula beserta hak-hak yang melekat kepadanya sebagai karyawan dan sebagai konsekuensi telah adanya Pemutusan Hubungan Kerja atau Perusahaan wajib membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat hukum yang apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Upaya hukum bagi pekerja terhadap hak privasi pekerja melakukan perkawinan, akibat perkawinan yang dilakukan oleh Karyawannya yaitu dengan langkah pertama berupa bipartit, jika perundingan bipartit gagal maka upaya yang dapat dilakukan pekerja adalah dengan melakukan dengan cara Tripartit, jika Surat Anjuran tidak dilaksanakan dengan sukarela maka Pekerja dapat melakukan upaya hukum Pengadilan.

Bagi Perusahaan memperhatikan perlindungan terhadap hak privasi kepada Karyawan serta lebih teliti mengenai adanya peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur mengenai hak-hak privasi Pekerja. Untuk Pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja agar lebih ditingkatkan lagi fungsi pengawasan terhadap pengusaha maupun perusahaan sehingga tidak terjadi lagi pelanggaran terhadap hak-hak privasi pekerja.

Daftar Pustaka

- [1] Abussalam dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2015.
- [2] Ibrahim Johni, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2005.
- [3] Achnes Yufandila, Deddy Effendy, *Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Prosiding Ilmu Hukum, Volume 4, No. 2, Universitas Islam Bandung, Bandung, 2018.
- [4] Lestari, Rizqi Tri, Hendar, Jejen (2022). Dispensasi Perkawinan Anak dibawah Umur menurut UU Perkawinan dengan Al Maqasyid Syariah. *Jurnal Riset Ilmu Hukum* 2(1). 19 – 22
- [5] Hilman Fauzan, Deddy Effendy, *Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Journal Riset Ilmu Hukum*, Volume 1, No. 1, Universitas Islam Bandung, Bandung, 2021.