

ABSTRAK

Husniatul Muarofah, 2017: *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah.*

Anak merupakan salah satu sumber daya manusia sekaligus bagian dari generasi muda yang akan melanjutkan cita-cita perjuangan bangsa dalam pembangunan di masa depan. Oleh sebab itu, anak perlu mendapatkan perlindungan (*Protection*) serta mendapatkan hak-hak nya secara optimal. Namun kenyataannya, sampai saat ini masih banyak anak-anak yang terpaksa ikut serta bekerja untuk membantu orang tuanya. Mereka terpaksa meninggalkan bangku sekolah demi meringankan beban ekonomi yang menghimpit keluarga mereka yang disebabkan oleh ketidakmampuan orang tua mereka dalam memenuhinya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa perekonomian negara kita memang belum memungkinkan untuk membebaskan anak-anak bangsa dari pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian yang diangkat dalam skripsi ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana sistem kerja terhadap tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari? 2) Apa faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari? 3) Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari dalam perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah? Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan sistem kerja dan faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari serta perlindungan hukum yang diterapkannya.

Untuk mengidentifikasi masalah tersebut, penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif. Sedangkan untuk melihat keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa: 1) Sistem kerja terhadap tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari tidak sesuai dengan aturan yang tertuang di dalam norma; 2) Faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari adalah rendahnya pendapatan orang tua, tidak punya biaya untuk melanjutkan sekolah dan faktor kemiskinan keluarga serta keadaan yang memaksa mereka harus bekerja; 3) Perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari belum terpenuhi dengan baik baik ditinjau dari segi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun ditinjau dari segi Fiqh Mu'amalah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam memandang anak sebagai pribadi yang lemah. Bahkan seorang anak tidak dibebani (*di-taklif*) untuk mengamalkan Syari'at Islam. Karena salah satu syarat bolehnya seseorang *di-taklif* harus berakal dan dapat memahami *taklif*, sebab *taklif* mengandung *khitab* (perintah).¹ Dengan kondisi anak yang seperti ini, maka orang tua mempunyai kewajiban untuk melindungi anak-anak mereka. Mulai dari mengadzani dan mengiqamah anak saat baru lahir, memberi nama pada anak, mengkhitan anak dan hal-hal lain yang berhubungan dengan hak-hak anak hingga ia tumbuh dewasa.²

Anak merupakan salah satu sumber daya manusia sekaligus bagian dari generasi muda yang akan melanjutkan cita-cita perjuangan bangsa dalam pembangunan di masa depan.³ Oleh sebab itu, anak perlu mendapatkan perlindungan (*Protection*). Karena anak merupakan individu yang belum matang, baik secara fisik, mental, maupun sosial.⁴ Selain itu, anak juga membutuhkan pembinaan. Hal ini dilakukan untuk menjamin pertumbuhan dan perkembangan fisik, mental dan sosial mereka secara utuh.⁵

¹ Huzaemah Tahido Yanggo, *Fiqih Anak* (Jakarta: PT. Al-Mawardi Prima, 2004), 2.

² *Ibid.*, 48.

³ Musdah Mulia, *Islam dan Hak Asasi Manusia Konsep dan Implementasi* (Yogyakarta: Naufan Pustaka, 2010), 233.

⁴ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2011), 126.

⁵ Mulia, *Islam dan Hak Asasi Manusia*, 233.

Di samping itu anak juga sangat rawan terhadap kebijakan ekonomi dan hukum. Dari sudut ekonomi, anak merupakan tenaga kerja murah. Hal ini disebabkan oleh keadaan fisik anak yang kecil dan lemah. Sehingga menyebabkan anak diberi upah setengah dari upah tenaga kerja dewasa. Sementara itu dari sudut hukum, anak merupakan subjek peraturan atau regulasi yang hampir tidak pernah protes. Maka dari itu, untuk menjamin adanya perlindungan bagi anak, Konvensi Hak-hak Anak (yang selanjutnya disingkat menjadi KHA) menegaskan bahwa perlindungan merupakan hak bagi anak.⁶

Standar kehidupan yang layak dan memperoleh pendidikan yang memadai merupakan dua hal yang amat penting bagi anak.⁷ Namun kenyataannya, sampai saat ini masih banyak anak-anak yang terpaksa ikut serta bekerja untuk membantu orang tuanya. Mereka terpaksa meninggalkan bangku sekolah demi meringankan beban ekonomi yang menghimpit keluarga mereka yang disebabkan oleh ketidakmampuan orang tua mereka dalam memenuhinya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa perekonomian negara kita memang belum memungkinkan untuk membebaskan anak-anak bangsa dari pekerjaan.⁸

Jika kita mencermati pada sila kelima yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, maka dapat disimpulkan bahwa falsafah Pancasila menghendaki tercapainya keadilan sosial. Dari falsafah

⁶ Budiono, *Hukum Perburuhan*, 126.

⁷ *Ibid.*, 131.

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 93.

itu terlihat bahwa tujuan dan fungsi hukum Indonesia bukan sekedar memelihara ketertiban, keamanan, dan stabilitas masyarakat, akan tetapi lebih diarahkan pada cita-cita untuk mencapai kesejahteraan masyarakat Indonesia.⁹

Pemerintah dalam pembangunan nasional dengan mengacu pada Garis Besar Haluan Negara, selalu memberikan perhatian yang besar kepada sub sektor ketenagakerjaan secara umum dan masalah tenaga kerja secara khusus. Pembangunan ketenagakerjaan ditujukan untuk menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta pengembangan sumber daya manusia. Kebijaksanaannya diarahkan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efektif, efisien, dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan, dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan usaha, yang semuanya bertujuan akhir guna peningkatan kesejahteraan tenaga kerja (buruh).¹⁰

Usaha memperbaiki kehidupan tenaga kerja terus dilakukan dengan menggunakan metode dan sarana yang beragam. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan buruh adalah hukum. Oleh *legislator*, secara sadar hukum digunakan sebagai sarana untuk mengubah atau merencanakan masyarakat menuju ke arah tujuan yang ingin dicapai. Dalam fungsi ini, hukum dikenal sebagai *law as a tool of social engineering*.¹¹

⁹ Muhammad Djumhana, *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994), 239.

¹⁰ *Ibid.*, 259.

¹¹ Budiono, *Hukum Perburuhan*, 2.

Anggota yang paling rentan dalam tenaga kerja global adalah mereka yang seharusnya belum waktunya bergabung dalam angkatan kerja, yaitu anak-anak. Mereka bahkan lebih rentan dari pada orang dewasa terhadap efek negatif dari bahan-bahan berbahaya. Banyaknya anak yang terlibat dalam perjuangan untuk menghidupi dirinya dan membantu memenuhi kebutuhan keluarganya disebabkan oleh faktor kemiskinan. Mereka yang terpaksa meninggalkan bangku sekolah demi mencari nafkah justru menyebabkan terpeliharanya kemiskinan. Karena mereka mempunyai prospek terbatas untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan upah yang sepadan.¹²

Pasal 74 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak menegaskan bahwa “Dalam rangka meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemenuhan Hak Anak, dengan Undang-undang ini dibentuk Komisi Perlindungan Anak Indonesia yang bersifat independen. Di dalam Ayat (2) juga disebutkan bahwa “Dalam hal diperlukan, Pemerintah Daerah dapat membentuk Komisi Perlindungan Anak Daerah atau lembaga lainnya yang sejenis untuk mendukung pengawasan penyelenggaraan Perlindungan Anak di daerah”.¹³

Dari bunyi Pasal diatas, dapat disimpulkan bahwa Perlindungan Hak Anak benar-benar diatur dengan sangat rinci dan jelas di dalam Undang-Undang Perlindungan Anak. Namun hingga saat ini, implementasi

¹² Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2016), 152.

¹³ Tim Penyusun, *Undang-Undang Perlindungan Anak* (Bandung: Fokusmedia, 2014), 80.

dari undang-undang yang ada masih sangat jauh dari cita-cita hukum yang diharapkan.

Tugas Komisi Perlindungan Anak Indonesia yang sangat *urgent* dalam mewujudkan perlindungan hukum untuk anak adalah tugas pengawasan terhadap penyelenggaraan Perlindungan Anak, termasuk juga perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak.¹⁴ Berkaitan dengan pekerja anak, tugas Komisi Perlindungan Anak Indonesia bersinggungan dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menjelaskan bahwa “Pegawai pengawas adalah pegawai teknis yang berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja”.¹⁵

Singgungan tugas pengawasan terhadap pekerja anak oleh Komisi Perlindungan Anak Indonesia dan pegawai pengawas ketenagakerjaan harus tidak melemahkan fungsi dua lembaga itu, melainkan justru memperkuat fungsi dua lembaga itu dalam melakukan pengawasan.¹⁶ Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan bunyi Pasal 176 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁷

Secara mendasar, Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang keras pengusaha memperkerjakan anak.

¹⁴ Budiono, *Hukum Perburuhan*, 167.

¹⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan* (Jakarta: Djambatan, 2001), 446.

¹⁶ Budiono, *Hukum Perburuhan*, 167.

¹⁷ Sekretariat Negara RI, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan ini sangat erat kaitannya dengan ketentuan wajib belajar yang telah dicanangkan oleh pemerintah. Ketentuan wajib belajar ini tertuang di dalam Pasal 6 Ayat (1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang berbunyi “Setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun wajib mengikuti pendidikan dasar.”¹⁸ Hal ini diperjelas oleh bunyi Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan “Pendidikan Dasar adalah jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.”¹⁹

Akan tetapi peneliti melihat fakta yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan aturan yang tertera dalam undang-undang. Tidak sedikit tenaga kerja anak yang masih turut serta bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup keluarga, baik bekerja secara domestik maupun publik. Namun dalam penelitian ini, peneliti lebih menitikberatkan pada fokus permasalahan tenaga kerja anak yang bekerja secara publik, lebih tepatnya tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember. Oleh sebab itu, penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Karena peneliti melihat tidak

¹⁸ Sekretariat Negara RI, Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

¹⁹ Sekretariat Negara RI, Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2004 tentang Wajib Belajar.

sedikit dari tenaga kerja yang bekerja disana yang masih tergolong anak-anak.²⁰

Dari permasalahan diatas, peneliti tergugah untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul: “PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ANAK DI PT. KEMUNINGSARI KEC. JENGGAWAH KAB. JEMBER DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH MU’AMALAH”.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka muncul beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kerja terhadap tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember?
2. Apa faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember?
3. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu’amalah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang:

²⁰ *Observasi*, Jember, 07 Oktober 2016.

1. Sistem kerja terhadap tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember.
3. Perlindungan hukum tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah.

D. Manfaat Penelitian

Dalam setiap penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi berbagai pihak yang terkait, sehingga dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan landasan teoritis bagi perkembangan hukum pada umumnya dan dapat memberikan informasi mengenai tenaga kerja anak dalam perspektif hukum positif dan hukum islam serta dapat dijadikan rujukan dalam penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan tenaga kerja anak serta peraturan yang ada di dalamnya.

2. Secara Praktis

Sebagai masukan dan sumbangan pemikiran tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu diantaranya:

a. Bagi masyarakat

Dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang jelas mengenai perlindungan hukum tenaga kerja anak dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah. Sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kelayakan hidup pekerja/buruh secara umum, dan pekerja anak secara khusus.

b. Bagi Pemerintah

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk pemerintah dalam menangani maraknya tenaga kerja anak yang ada di Indonesia, khususnya di wilayah Kabupaten Jember.

c. Bagi Perusahaan Yang Diteliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak yang diperkerjakannya.

d. Untuk IAIN Jember

Dapat menjadi salah satu referensi yang memberikan kontribusi dalam kajian akademik terkait dengan perlindungan hukum tenaga kerja anak dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah.

e. Bagi Peneliti

Dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman bagi peneliti terkait dengan perlindungan hukum tenaga kerja anak dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

E. Definisi Istilah

Dengan adanya definisi istilah ini dimaksudkan untuk menghindari adanya kesalahpahaman dalam memahami judul. Definisi-definisi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai segala daya dan upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap individu maupun lembaga pemerintah, yang bertujuan untuk memperbaiki pengamanan, penguasaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia.²¹

2. Tenaga Kerja Anak

Pengertian tenaga kerja anak tersusun dari 2 (dua) kata, yaitu *tenaga kerja* dan *anak*. Arti kata *tenaga kerja* di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok

²¹ <https://wisuda.unud.ac.id/pdf> diakses pada tanggal 02 November 2016 pukul 22:20 WIB.

Mengenai Tenaga Kerja yakni: “Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.²² Definisi ini sesuai dengan ketentuan yang tertera di dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.²³

Berbeda dengan definisi yang dijelaskan di dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (saat ini sudah tidak berlaku), “Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.²⁴ Dan di dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.²⁵

Sedangkan pengertian *anak* tertuang di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 Tentang Kesejahteraan Anak menyebutkan bahwa “Anak adalah seseorang yang belum mencapai

²² Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, 3.

²³ Hal ini juga dikuatkan oleh bunyi Pasal 1 huruf (c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994

²⁴ Kansil dan Christine, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2002), 9.

²⁵ Tim Penyusun, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, t.t), 2.

umur 21 (dua puluh satu) tahun dan belum pernah kawin”.²⁶ Dan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, juga menyatakan bahwa “Anak adalah setiap manusia yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah, termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya”.

Berbeda dengan batasan yang diberikan oleh Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja menyebutkan usia minimum tidak boleh kurang dari usia wajib belajar yakni 15 tahun.²⁷ Di samping itu, Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak juga menjelaskan bahwa “Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan”.²⁸

Dan menurut Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.²⁹ Hal ini dikuatkan oleh bunyi Pasal 1 angka 4 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada Buku I yang menyebutkan bahwa “Anak adalah seseorang yang berada di bawah umur 18 tahun yang dipandang belum cakap

²⁶ Ibid., 176.

²⁷ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja.

²⁸ Tim Penyusun, *Undang-undang Perlindungan Anak*, 3.

²⁹ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

melakukan perbuatan hukum atau belum pernah menikah”.³⁰ Dengan demikian mengenai batas usia kerja ini terjadi kontradiktif. Namun peneliti mengacu pada ketentuan batas usia yang tertuang di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yang menggunakan batas umur lebih tinggi yakni 18 tahun.

Dari beberapa definisi tenaga kerja dan perbedaan batasan usia anak di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa yang di maksud dengan tenaga kerja anak adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk keperluan sendiri maupun masyarakat namun masih berada di bawah umur 18 (delapan belas) tahun atau belum pernah menikah.

3. Undang-undang

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang dimaksud dengan Undang-Undang adalah Peraturan Perundangundangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden.³¹ Undang-undang yang peneliti maksud dalam hal ini adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

³⁰ Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana, 2009), 3.

³¹ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

4. Fiqh Mu'amalah

Pengertian fiqh mu'amalah tersusun dari 2 (dua) kata, yaitu kata *fiqh* dan *mu'amalah*. Arti kata *fiqh* secara etimologi (bahasa) adalah *al-fahm* (paham), sebagaimana arti yang dipahami dari hadits:

من يرдалله به خيرا يفقهه في الدين

Yang artinya: “Barang siapa yang dikehendaki Allah menjadi orang yang baik disisi-Nya, niscaya Allah akan memberikan kepadanya kepahaman (yang mendalam) dalam pengetahuan agama.”

Dan secara terminologi, pada awalnya pengertian *fiqh* mencakup seluruh ajaran agama, baik dalam bidang akidah, akhlak ataupun ibadah. Sehingga identik dengan arti *Syari'ah Islamiyyah*. Namun dalam perkembangan selanjutnya pengertian *fiqh* mengalami spesifikasi dan menjadi bagian dari *Syari'ah Islamiyyah*. Selanjutnya secara umum para fuqaha mendefinisikan *fiqh* sebagai berikut:

العلم بالاحكام الشرعية العملية المكتسب من ادلتها التفصيلية

(Ilmu tentang hukum-hukum *syari'ah amaliyah* yang digali dari dalil-dalil yang terperinci).

Dan untuk pengertian *mu'amalah* secara etimologi berasal dari mashdar kata *'aamala* (*'aamal-yu'aamilu-mu'aamalatan*) yang berwazan (*faa'ala-yufaa'ilu-mufaa'alatan*) yang artinya saling bertindak, saling beramal. Dan untuk pengertian *mu'amalah* secara terminologi dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu pengertian luas dan pengertian sempit. Definisi *fiqh mu'amalah* dalam arti luas dijelaskan oleh Muhammad

Yusuf Musa sebagaimana yang dinukil oleh Abdul Majid bahwa “*Mu’amalah adalah peraturan-peraturan Allah yang harus diikuti dan ditaati dalam hidup bermasyarakat untuk menjaga kepentingan manusia*”.

Sedangkan pengertian *fiqh mu’amalah* dalam arti sempit menurut Idris Ahmad adalah “*Aturan-aturan Allah yang mengatur hubungan tentang manusia dengan manusia dalam usahanya untuk mendapatkan alat-alat keperluan jasmaninya dengancara yang paling baik*”. Dari definisi di atas, dapat dipahami bahwa perbedaan pengertian *fiqh mu’amalah* dalam arti sempit dengan pengertiannya dalam arti luas adalah mengenai perbedaan dalam cakupannya.”³²

Untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu melebar dan supaya lebih terarah, maka dalam skripsi ini Fiqh Mu’amalah yang dimaksud oleh peneliti adalah Kompilasi Hukum Islam (KHI) dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syari’ah (KHES). Karena dua kompilasi tersebut merupakan norma yang berlaku di Indonesia dan diangkat dari beberapa kitab-kitab fiqh.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan Skripsi ini Peneliti merujuk pada teknik penulisan yang ada pada buku “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah” tahun 2016 IAIN Jember dengan tujuan agar teknik penulisan dalam skripsi ini dapat

³² Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), 1-2.

memenuhi persyaratan penulisan yang baik dalam membuat suatu tulisan ilmiah.

Sistematika pembahasan merupakan gambaran singkat dan berurutan, mulai dari bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir. Yang kemudian dilanjutkan dengan Bab I yang merupakan pendahuluan sampai dengan Bab V yang merupakan bagian penutup dari isi skripsi. Hal ini bertujuan agar pembaca dapat memahami alur pemikiran peneliti yang tertuang dalam skripsi ini dengan mudah dan cepat.

Secara garis besar sistematika pembahasan dari skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab I: Yang merupakan bagian Pendahuluan, yang mana pada bagian ini terdiri dari Latar Belakang Masalah yang di dalamnya mengungkap tentang permasalahan yang akan di teliti, sehingga pembaca dapat mengetahui alasan penulis dalam mengangkat judul tersebut. Kemudian ada Fokus Penelitian yang mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabanya melalui proses penelitian. Selanjutnya adalah Tujuan Penelitian yang merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian yang mengacu pada masalah-masalah yang telah di rumuskan sebelumnya. Lalu terdapat Manfaat Penelitian yang berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Setelah itu ada Definisi Istilah yang memberikan pengertian terhadap istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Dan yang terakhir yakni

Sistematika Pembahasan yang memuat tentang deskripsi alur pembahasan skripsi mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.

Bab II: Kajian Kepustakaan, pada bab ini meliputi Penelitian Terdahulu yang mencantumkan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Dan ada Kajian Teori yang berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai alat dalam melakukan penelitian.

Bab III: Metode penelitian yang memuat tentang Pendekatan dan Jenis Penelitian yang menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti. Lalu ada Lokasi Penelitian yang menunjukkan lokasi penelitian tersebut akan dilakukan. Selanjutnya adalah Data dan Sumber Data yang memaparkan tentang apa saja yang digunakan sebagai data primer dan data sekunder oleh peneliti serta menggambarkan siapa saja yang akan di jadikan informan sebagai sumber data dalam penelitian yang akan dilakukan. Kemudian ada Teknik Pengumpulan Data yang menguraikan tentang teknik pengumpulan data yang akan digunakan. Berikutnya adalah Analisis Data yang memaparkan tentang prosedur analisis data yang hendak dilakukan. Dan yang terakhir adalah Keabsahan Data yang memuat usaha-usaha yang akan dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh keabsahan data-data temuan di lapangan.

Bab IV: Bab ini Tentang Penyajian Data dan Analisis. Yang meliputi Gambaran Obyek Penelitian, yang mendeskripsikan gambaran umum obyek penelitian. Kemudian ada Penyajian dan Analisis Data, yang

menguraikan data dan hasil temuan yang diperoleh. Yang terakhir adalah Pembahasan Temuan, bagian ini merupakan gagasan peneliti serta penjelasan dari temuan yang diungkap dari lapangan.

Bab V: Bab ini merupakan bagian penutup. Meliputi Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan ini ditarik dari keseluruhan pembahasan yang terkait dengan fokus dan tujuan penelitian. Sedangkan saran yang dituangkan bersumber dari temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan akhir hasil penelitian.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat diperlukan untuk memperjelas, menegaskan, melihat kelebihan dan kekurangan berbagai teori yang digunakan penulis lain, serta memudahkan pembaca dalam membandingkan perbedaan fokus permasalahan yang diangkat oleh penulis dan penulis lain dengan tema yang hampir serupa. Karena penelitian ini bukanlah penelitian pertama yang mengangkat permasalahan perlindungan hukum tenaga kerja anak. Dalam permasalahan perlindungan hukum tenaga kerja anak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah, ada beberapa rujukan yang digunakan oleh penulis, diantaranya:

Pertama, Skripsi yang disusun oleh **Anis Aidila Fitri** mahasiswi Fakultas Syari'ah di Institut Agama Islam Negeri Jember Tahun 2016 dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam”**. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa di dalam hukum positif terdapat beberapa aturan terkait pekerja anak diantaranya Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Perlindungan Anak. Sedangkan dalam Hukum Islam bentuk perlindungan yang diberikan kepada anak ditegaskan atas kewajiban suami isteri terhadap anak. Dan tidak banyak perbedaan perlindungan yang diberikan kepada pekerja anak menurut Hukum Positif dan Hukum Islam. Karena keduanya

memandang anak manusia sebagai makhluk yang harus dipenuhi kebutuhannya tanpa terkecuali.

Kedua, Skripsi yang disusun oleh **Arifah** mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2015 dengan judul "***Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Pelecehan Seksual (Studi Kasus di Polda DIY)***". Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap anak sebagai korban pelecehan seksual di wilayah hukum Polda DIY diwujudkan dalam bentuk perlakuan yang diterima korban selama proses peradilan pidana. Dan hambatan yang dialami dalam memberikan perlindungan hukum terhadap anak yaitu karena kejadian yang dilaporkan korban sudah lama sehingga kepolisian kesulitan dalam mencari bukti dan saksi, kemudian terlalu sedikitnya bukti dan saksi.

Ketiga, Skripsi yang disusun oleh **Zahratul Husnaini** mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Andalas Padang Tahun 2011 dengan judul "***Pekerja Anak Di Bawah Umur (Studi Kasus: Enkulturasi Keluarga Pekerja Anak di Kota Padang)***". Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kemiskinanlah yang menyebabkan adanya pekerja anak. Proses ikut sertanya anak-anak dalam kegiatan ekonomi pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor ekonomi, faktor lingkungan dan faktor teman sebaya. Dari beberapa faktor tersebut, ternyata pengaruh yang datangnya dari lingkungan lebih mendominasi dalam memotivasi anak-anak bekerja.

Keempat, Skripsi yang disusun oleh **Thoriqotul Azizah** mahasiswi Fakultas Syari'ah di UIN Walisongo Semarang Tahun 2015 dengan judul **"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur (Studi Analisis UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Mashlahah)"**. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa di dalam Islam, anak dikatakan dewasa dilihat dari kematangan usia, peranan *'aql*, tingkat kemampuan seseorang *mumayyiz*, *bulugh*, dan *rusyd*. Lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentunya untuk memperoleh kemaslahatan dan menolak kemudharatan.

Kelima, Skripsi yang disusun oleh **Anis Rosiah** mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2016 NIM 12340143 dengan judul **"Pekerja Anak dan Praktek Perlindungan Hak-hak (Studi kasus pekerja rumah tangga anak di Sleman Yogyakarta)"**. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa anak yang bekerja tidak terlepas dari kondisi ekonomi keluarga yang rendah dan serba kekurangan. Dimana posisi pekerja rumah tangga belum mendapatkan pengakuan yang jelas dalam produk hukum ketenagakerjaan nasional. Dan peran pemerintah pusat dalam pemenuhan hak-hak pekerja anak masih belum terlaksana dengan optimal. Meskipun anak yang sudah bekerja terlihat mandiri namun disisi lain dapat menimbulkan perilaku menyimpang karena psikologis anak yang merasa terpaksa melakukan pekerjaan tersebut.

Untuk memberikan kemudahan bagi pembaca dalam memahami persamaan dan perbedaan antara penelitian dalam skripsi ini dengan

penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka di bawah ini akan peneliti sajikan dalam bentuk tabel:

No	Nama dan judul skripsi	Persamaan	Perbedaan
1	Anis Aidila Fitri "Perindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam"	Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak dalam perspektif hukum positif dan hukum islam.	Skripsi ini menggunakan pendekatan <i>library reseach</i> dan membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak dalam perspektif hukum positif dan hukum islam serta perbedaan antara keduanya, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian hukum empiris yang membahas tentang sistem kerja dan faktor-faktor adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari serta bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak yang bekerja di PT tersebut dalam perspektif UU Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah.
2	Arifah "Perindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Pelecehan Seksual (Studi Kasus di Polda DIY)"	Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak.	Skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap anak yang menjadi korban pelecehan seksual, sedangkan penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang menyebabkan anak harus bekerja.
3	Zahratul Husnaini "Pekerja Anak Di Bawah Umur (Studi Kasus: Enkulturasi Keluarga Pekerja Anak di Kota	Sama-sama membahas tentang pekerja anak.	Skripsi ini membahas tentang enkulturasi keluarga pekerja anak, sedangkan penelitian ini membahas tentang sistem

	<i>Padang)</i> ”		kerja yang diterapkan terhadap tenaga kerja anak
4	Thoriqotul Azizah “ <i>Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur (Studi Analisis UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Mashlahah)</i> ”	Sama-sama mengangkat tentang perlindungan hukum terhadap anak.	Skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap anak korban pelecehan seksual, sedangkan penelitian ini membahas tentang sistem kerja dan faktor-faktor adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari serta bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak yang bekerja di PT tersebut dalam perspektif UU Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu’amalah.
5.	Anis Rosiah “ <i>Pekerja anak dan praktek perlindungan hak-hak (Studi kasus pekerja rumah tangga anak di Sleman Yogyakarta)</i> ”	Sama-sama membahas tentang tenaga kerja anak.	Skripsi ini menitikberatkan pada pekerja rumah tangga anak dan praktek perlindungan hak-haknya, sedangkan penelitian ini lebih fokus pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak yang bekerja di perusahaan.

Tabel 1: Persamaan dan perbedaan skripsi ini dengan skripsi terkait yang telah disusun sebelumnya.

B. Kajian Teori

1. Kajian Teori Tentang Perlindungan Hukum

Sebelum kita membahas terlalu jauh tentang perlindungan hukum, perlu kita ketahui terlebih dahulu mengenai apa itu negara hukum. Karena negara hukum merupakan wadah besar agar perlindungan hukum tersebut dapat ditegakkan. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, yang menganut desentralisasi

dalam penyelenggaraan pemerintahan atau lebih dikenal dengan istilah otonomi daerah.³³

Secara embrionik, gagasan negara hukum telah dikemukakan oleh Plato dalam *Nomoi* yang merupakan karya tulisnya yang ketiga, dia mengemukakan bahwa penyelenggaraan negara yang baik ialah yang didasarkan pada pengaturan (hukum) yang baik. Hal ini didukung oleh penegasan dari Aristoteles yang merupakan murid dari Plato yang menuliskannya dalam buku *Politicia*, bahwa suatu negara yang baik adalah negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Menurut Stahl yang dikutip oleh Ridwan dalam bukunya yang berjudul "*Hukum Administrasi Negara*", unsur-unsur negara hukum (*rechtsstaat*) adalah sebagai berikut:

- a. Perlindungan Hak-hak Asasi Manusia;
- b. Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu;
- c. Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan; dan
- d. Peradilan administrasi dalam perselisihan.

Namun dalam perkembangannya, konsepsi negara hukum tersebut kemudian mengalami penyempurnaan, yang secara umum dapat dilihat unsur-unsurnya sebagai berikut:

- a. Sistem pemerintahan negara yang didasarkan atas kedaulatan rakyat.
- b. Bahawa pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasar atas hukum atau peraturan perundang-undangan.

³³ Sekretariat Negara RI, UUD Negara RI tahun 1945.

- c. Adanya jaminan terhadap hak-hak asasi manusia (warga negara).
- d. Adanya pembagian kekuasaan dalam negara.
- e. Adanya pengawasan dari badan-badan peradilan (*rechterlijke controle*) yang bebas dan mandiri, dalam arti lembaga peradilan tersebut benar-benar tidak memihak dan tidak berada di bawah pengaruh eksekutif.
- f. Adanya peran yang nyata dari anggota-anggota masyarakat atau warga negara untuk turut serta mengawasi perbuatan dan pelaksanaan kebijaksanaan yang dilakukan oleh pemerintah.
- g. Adanya sistem perekonomian yang dapat menjamin pembagian yang merata sumber daya yang diperlukan bagi kemakmuran warga negara.³⁴

Di dalam karyanya, Ridwan juga mengutip tentang prinsip-prinsip negara hukum yang dirumuskan oleh H.D. van Wijk/Willem Konijnenbelt, yakni sebagai berikut:

- a. Pemerintahan berdasarkan undang-undang;
- b. Hak-hak asasi;
- c. Pembagian kekuasaan;
- d. Pengawasan lembaga kehakiman.³⁵

Setelah kita mengetahui tentang unsur-unsur dan prinsip-prinsip negara hukum, selanjutnya akan dibahas mengenai perlindungan hukum.

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai segala daya dan upaya yang

³⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), 2-5.

³⁵ *Ibid.*, 10.

dilakukan secara sadar oleh setiap individu maupun lembaga pemerintah, yang bertujuan untuk memperbaiki pengamanan, penguasaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia.³⁶ Perlindungan hukum terbagi menjadi dua bagian, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Berikut ini akan dijelaskan perbedaan antara kedua perlindungan hukum tersebut:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan Hukum Preventif, artinya rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Jika dibandingkan dengan teori perlindungan hukum yang represif, teori perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, namun akhir-akhir ini disadari

³⁶ <https://wisuda.unud.ac.id/pdf> diakses pada tanggal 02 November 2016 pukul 22:20 WIB

pentingnya teori perlindungan hukum preventif terutama dikaitkan dengan asas *freies ermesen*³⁷ (*discretionaire bevoegdheid*).³⁸

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.³⁹ Perlindungan hukum dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Penegakan perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan jamina terhadap hak-hak warga negara Indonesia. Hal ini sesuai dengan unsur negara hukum yang telah disebutkan di atas. Berbicara masalah hak, terdapat perbedaan pendapat dalam mendefinisikannya. Menurut Rudolf von Ihering, hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum (*das subjektive Recht ist rechtlich geschutztes Interesse*). Sedangkan menurut Bernhard Windscheid, hak adalah kekuasaan yang diberikan oleh tata hukum (*das subjektive Recht ist eine von der Rechtsordnung*

³⁷ Asas *freies ermesen*, yaitu kebebasan bertindak untuk memecahkan masalah yang aturannya belum ada, sedangkan masalah itu harus diatasi dengan segera.

³⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 2-3.

³⁹ *Ibid.*, 5.

verliehene Willensmacht).⁴⁰ Yang di maksud dengan hak disini adalah hak asasi manusia, yang selanjutnya disingkat menjadi HAM.

Pengertian Hak Asasi Manusia (HAM) tertera di dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. HAM memiliki beberapa asas, yang tertuang di dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yakni sebagai berikut:

- a) Hak untuk hidup;
 - b) Hak untuk tidak disiksa;
 - c) Hak kebebasan pribadi, pikiran, dan hati nurani;
 - d) Hak beragama;
 - e) Hak untuk tidak diperbudak;
 - f) Hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di hadapan hukum;
- dan
- g) Hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku.⁴¹

⁴⁰ Donald Albert Rumokoy, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), 123.

⁴¹ Masyhur Efendi dan Taufani S. Evandri, *HAM Dalam Dinamika/Dimensi Hukum, Politik, Ekonomi, dan Sosial* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 289.

2. Kajian Teori Tentang Tenaga Kerja

Tenaga kerja terbagi menjadi dua macam: Tenaga Kerja Khusus dan Tenaga Kerja Umum. Di bawah ini akan dijelaskan masing-masing pengertiannya:

a. Tenaga Kerja Khusus

Tenaga Kerja Khusus adalah orang yang di upah untuk bekerja selama masa yang di ketahui. Apabila masanya tidak diketahui maka pengupahan tidak sah. Masing-masing dari pekerja dan pengupah bisa membatalkannya kapan saja dia menghendaki. Apabila pekerja telah menyerahkan dirinya kepada pengupah selama waktu tertentu maka dia tidak berhak mendapatkan selain upah yang wajar (*ajrul-mitsli*) atas waktu yang di dalamnya dia bekerja.

b. Tenaga Kerja Umum

Tenaga Kerja Umum adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang dan mereka semuanya memiliki bagian yang sama dalam mengambil manfaat darinya. Orang yang mengupahnya tidak boleh menghalanginya untuk bekerja untuk orang lain. Dan dia tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah mengerjakan pekerjaannya.

Sedangkan dalam Hukum Islam, tenaga kerja disebut dengan istilah *ajir*. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari

pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*. *Ajir* terbagi menjadi dua macam, yakni sebagai berikut:

- a. *Ajir Khas*, yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu.
- b. *Ajir Musytara*, yaitu orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak).

Untuk menciptakan hubungan kerja yang baik, maka perlu adanya perjanjian kerja antara pihak pemberi pekerjaan dan pihak tenaga kerja. Agar hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat terlaksana dengan baik. Sehingga tidak ada pihak yang dirugikan di kemudian hari. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Namun secara khusus, UU Ketenagakerjaan telah memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja yang tertera di dalam Pasal 1 angka 14 yakni: “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.⁴²

Definisi tentang perjanjian kerja di atas, berbeda dengan bunyi Pasal 1601a KUH Perdata yang menjelaskan bahwa, “Perjanjian Kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain,

⁴² Tim Penyusun, *Himpunan tentang Ketenagakerjaan*, 4.

yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.⁴³ Sedangkan dalam syariat Islam, perjanjian kerja digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian kerja di atas, dapat di simpulkan bahwa terdapat beberapa unsur di dalam perjanjian kerja, yaitu:

- a. Adanya unsur pekerjaan (*work*);
- b. Adanya unsur perintah; dan
- c. Adanya unsur upah.⁴⁴

Menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, hendaknya perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁵

Oleh karena itu, dari ke empat syarat tersebut, anak merupakan orang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum. Karena anak dianggap belum cakap atau belum mampu untuk melakukan tindakan hukum. Di dalam Kompilasi Hukum Islam telah

⁴³ Tim Penyusun, *KUH Perdata* (t.tp: Pustaka Mahardika, t.t), 348.

⁴⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), 55.

⁴⁵ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diatur pula mengenai hal tersebut, namun dengan batas usia yang berbeda dengan apa yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 98 ayat (1), (2), dan (3), yang berbunyi:

- (1) Batas usia anak yang mampu berdiri sendiri atau dewasa adalah 21 tahun, sepanjang anak tersebut tidak bercacat fisik maupun mental atau belum pernah melangsungkan perkawinan.
- (2) Orang tuanya mewakili anak tersebut mengenai segala perbuatan hukum di dalam dan di luar pengadilan.
- (3) Pengadilan Agama dapat menunjuk salah seorang kerabat terdekat yang mampu menunaikan kewajiban tersebut apabila kedua orang tuanya tidak mampu.⁴⁶

Perjanjian dalam ekonomi Islam dikenal dengan istilah *Akad*.

Yang mana menurut ulama fiqih, pengertian *akad* menurut arti khusus adalah:

ارتباط ايجاب بقبول على وجه مشروع يثبت اثره في محله

(Perikatan yang ditetapkan dengan ijab qabul berdasarkan ketentuan syara' yang berdampak pada objeknya).⁴⁷

Di dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) di dalam Buku II Pasal 21 menyebutkan bahwa akad dilakukan berdasarkan asas:⁴⁸

⁴⁶ Tim Permata Press, *Kompilasi Hukum Islam (KHI)* (t.tp: Permata Press, t.t), 31.

⁴⁷ Rachmat Syafi'i, M.A, *Fiqih Muamalah Untuk UIN, STAIN, PTAIS dan Umum* (Bandung: Pustaka Setia, 2000), 44.

⁴⁸ Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Edisi Revisi*, 20-21.

- a. *Ikhtiyari*/sukarela; setiap akad dilakukan atas kehendak para pihak, terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihak lain.
- b. Amanah/menepati janji; setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cedera-janji;
- c. *Ikhtiyati*/kehati-hatian; setiap akad dilakukan dengan pertimbangan yang matang dan dilaksanakan secara tepat dan cermat.
- d. *Luzum*/tidak berubah; setiap akad dilakukan dengan tujuan yang jelas dan perhitungan yang cermat, sehingga terhindar dari praktik spekulasi atau *maisir*.
- e. Saling menguntungkan; setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak.
- f. Taswiyah/kesetaraan; para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.
- g. Transparansi; setiap akad dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka.
- h. Kemampuan; setiap akad dilakukan sesuai dengan kemampuan para pihak, sehingga tidak menjadi beban yang berlebihan bagi yang bersangkutan.

- i. *Taisir*/kemudahan; setiap akad dilakukan dengan cara saling memberi kemudahan kepada masing-masing pihak untuk dapat melaksanakannya sesuai dengan kesepakatan.
- j. Iktikad baik; akad dilakukan dalam rangka menegakkan kemaslahatan, tidak mengandung unsur jebakan dan perbuatan buruk lainnya.
- k. Sebab yang halal; tidak bertentangan dengan hukum, tidak dilarang oleh hukum dan tidak haram.
- l. *Al-hurriyah* (kebebasan berkontrak).
- m. *Al-Kitabah* (tertulis).

Dalam melakukan akad, terdapat beberapa rukun dan syarat yang harus dipenuhi agar perikatan tersebut dapat dianggap sah.

Adapun rukun akad terdiri atas:

- a. Pihak-pihak yang berakad;
- b. Objek akad;
- c. Tujuan pokok akad; dan
- d. Kesepakatan.⁴⁹

Selain beberapa rukun akad di atas, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan akad. Sebuah akad dapat dianggap sah apabila tidak bertentangan dengan:

- a. Syariat Islam;
- b. Peraturan perundang-undangan;

⁴⁹ Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Edisi Revisi*, 22.

- c. Ketertiban umum; dan/atau
- d. Kesusilaan.⁵⁰

Pendapat lain mengatakan bahwa yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja berdasarkan hukum Islam adalah:

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan, termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syariat, berguna bagi perorangan atau masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek dalam perjanjian kerja.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.

Sedangkan syarat-syarat mengenai subjek yang melakukan perjanjian kerja, sama dengan syarat subjek perjanjian pada umumnya.

Dengan terpenuhinya syarat perjanjian kerja tersebut, maka terjadilah hubungan hukum yang melakukan perjanjian. Sehingga melahirkan hak dan kewajiban di antara para pihak tersebut. Adapun yang menjadi kewajiban tenaga kerja adalah:

⁵⁰ Ibid., 23.

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas;
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian;
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti;
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan bentuk pekerjaan berupa urusan, hendaklah mengurus pekerjaan tersebut sebagaimana mestinya;
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya (*alfa*).

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Hak atas upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian.
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Dengan adanya perjanjian kerja, selain melahirkan hak dan kewajiban antara pihak tenaga kerja dan pihak pemberi pekerjaan, juga dapat memberikan perlindungan hukum kerja bagi para tenaga kerja. Sehingga terdapat sebuah jaminan bagi mereka ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan terkait dengan kesehatan dan

keselamatan kerja. Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.⁵¹

Yang menjadi dasar hukum perjanjian kerja dapat dilihat di dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 282, yang berbunyi:

⁵¹ Asyhadie, *Hukum Kerja*, 86.

ياايها الذين امنوا اذا تدانتم بدين الى اجل مسمى فاكتبوا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya”.⁵²

Ayat ini menjelaskan apabila kita bermu’amalah dalam jangka waktu yang ditentukan, hendaklah kita mencatatkannya. Karena hanya dengan adanya perjanjian yang dibuat secara tertulis dapat melahirkan hubungan hukum yang baik. Sehingga perlindungan hukum dapat ditegakkan. Hal ini dikuatkan oleh firman Allah dalam surah Al-Maidah ayat 1:

ياايهاالذين امنواواوفوا بالعقود

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.”⁵³

Berdasarkan beberapa unsur di dalam perjanjian kerja, salah satunya adalah adanya unsur upah. Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur’an maupun Sunah Rasul. Secara umum, ketentuan Al-Qur’an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90, yang berbunyi:

ان الله يعمر بالعدل والاحسان وايتائ ذالقربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون

Artinya: “Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran.”⁵⁴

⁵² Al-Qur’ân, 2:282.

⁵³ Al-Qur’ân, 5:1.

⁵⁴ Al-Qur’ân, 16:90.

3. Kajian Teori Tentang Anak

Menurut UNICEF hak anak berarti hak asasi manusia untuk anak, atau dengan kata lain, hak asasi anak merupakan bagian dari hak asasi manusia.⁵⁵ Hak Asasi Manusia (HAM) mengajarkan prinsip persamaan dan kebebasan manusia sehingga tidak boleh ada diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan dalam bentuk apa pun terhadap manusia, lebih-lebih pada anak.⁵⁶ Hak asasi manusia untuk anak ini ada karena anak mempunyai keadaan khusus yang berkaitan dengan situasinya sebagai individu yang rentan terhadap berbagai pengaruh dari orang-orang yang ada di sekitarnya. Ada empat kelompok hak dalam Konvensi Hak-hak Anak, yaitu:⁵⁷

a. Hak atas kelangsungan hidup (*survival rights*)

Tahap kehidupan seseorang melalui tahap anak, dewasa, dan tua. Tahap kehidupan seseorang sebagai anak berperan penting untuk tahap kehidupan selanjutnya. Oleh karena itu, hal yang sangat esensial adalah menjamin keberlangsungan kehidupan anak. Akan tetapi hidup saja tidak cukup, yakni harus ada standar kesehatan tertinggi pada kehidupan anak.

b. Hak untuk tumbuh berkembang (*development rights*)

⁵⁵ Budiono, *Hukum Perburuhan*, 126

⁵⁶ Mulia, *Islam dan Hak Asasi Manusia*, 2.

⁵⁷ Budiono, *Hukum Perburuhan*, 123-132.

KHA menjamin hak anak untuk berkembang dengan menfokuskan pada dua hal, yaitu:

- 1) Hak anak berkaitan dengan standar kehidupan yang layak;
- 2) Hak anak untuk memperoleh pendidikan dalam semua tingkatan.

c. Hak atas perlindungan (*protection rights*)

Ada tiga fokus pengaturan dalam Konvensi Hak-hak Anak berkaitan dengan hak anak atas perlindungan ini, yaitu:

- 1) Larangan diskriminasi
- 2) Larangan eksploitasi
- 3) Keadaan darurat anak

d. Hak untuk berpartisipasi (*participation rights*)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Partisipasi adalah turut serta dalam suatu kegiatan. Semakin anak berpartisipasi di dalam masyarakat, ia akan semakin diterima oleh masyarakat. Semakin seorang anak diterima oleh masyarakat, perkembangan jiwa dan raganya akan semakin baik.

Disamping itu, KHA juga mengatur mengenai prinsip-prinsip perlindungan hukum untuk anak yang terbagi menjadi lima bagian, yaitu sebagai berikut:⁵⁸

a. Prinsip Perlindungan Aktif

Prinsip Perlindungan Aktif ini bermakna bahwa Konvensi Hak-hak Anak memberikan perlindungan hukum yang diperlukan

⁵⁸Budiono, *Hukum Perburuhan*, 133-136.

oleh anak. Perlindungan hukum yang diberikan oleh Konvensi Hak-hak Anak tidak cukup sekedar ada dan/atau pasif, melainkan harus aktif. Artinya, Konvensi Hak-hak Anak menetapkan pranata hukum yang mengharuskan negara, lembaga-lembaga sosial, dan masyarakat melakukan segala tindakan agar anak mendapatkan perlindungan dan mencegah terjadinya peristiwa yang merugikan anak.

b. Prinsip Nondiskriminasi

Salah satu prinsip hak asasi manusia adalah nondiskriminasi. Prinsip nondiskriminasi ini bermakna bahwa seluruh prinsip hak asasi manusia harus diberlakukan untuk semua manusia tanpa ada perbedaan, baik perbedaan suku, ras, agama, bangsa, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, kekayaan, kelahiran, dan lain-lain. Karena prinsip nondiskriminasi anak merupakan pencerminan prinsip hak asasi manusia, maka prinsip nondiskriminasi anak bermakna bahwa hak-hak yang terkandung di dalam Konvensi Hak-hak Anak harus diberlakukan untuk semua anak.

c. Prinsip yang Terbaik bagi Anak (*The Best Interest of the Child*)

Ada banyak kemungkinan tindakan atau perbuatan terhadap anak. Di antara banyak kemungkinan tindakan atau perbuatan itu, yang terbaik bagi anak (*The Best Interest of the Child*) harus menjadi pertimbangan yang utama.

d. Prinsip Hidup, Kelangsungan Hidup, dan Perkembangan

Tiga hal, yaitu hidup, kelangsungan hidup, dan berkembang, merupakan tiga hal yang amat terkait. Hidup saja tidak cukup bagi anak. Di samping hidup, anak juga harus berkembang secara wajar. Karena dua hal ini amat erat kaitannya, maka tiga-tiganya menjadi suatu prinsip di dalam Konvensi Hak-hak Anak, yaitu prinsip hidup, kelangsungan hidup, dan berkembang.

e. Prinsip Penghargaan terhadap Pendapat Anak (*Respect for the Views of the Child*)

Konvensi Hak-hak Anak (KHA) menjamin hak anak untuk berpartisipasi. Dijaminnya hak anak untuk berpartisipasi ini mencerminkan adanya prinsip penghargaan terhadap pendapat anak. Prinsip ini merupakan perwujudan perlindungan anak sebagai subjek hukum.

Standar kehidupan yang layak dan memperoleh pendidikan yang memadai merupakan dua hal yang amat penting bagi anak. Menurut Paul Henry Mussen, dan kawan-kawan, perkembangan anak berhubungan dengan kesejahteraan anak.⁵⁹ Namun tidak sedikit anak yang belum mendapatkan hak-haknya secara optimal. Hal ini dikarenakan perekonomian negara kita

⁵⁹ Ibid., 131.

memang belum memungkinkan untuk membebaskan anak-anak bangsa dari pekerjaan.⁶⁰

Pasal 68 UU Ketenagakerjaan dengan tegas melarang pengusaha untuk mempekerjakan anak. Namun undang-undang ini memberikan batasan-batasan tertentu jika memang seorang anak berada dalam keadaan yang benar-benar memaksanya untuk bekerja, hal ini tertuang di dalam Pasal 69, yang berbunyi:

(1)Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

(2)Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan

⁶⁰Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 93.

g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Di samping itu, batasan-batasan yang lain juga diatur di dalam Pasal 70, yang berbunyi:

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

(2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:

- a. Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- b. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71 pun mengatur tentang batasan-batasan tersebut, yakni sebagai berikut:

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:

- a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- b. Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
- c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

(3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam hal penempatan tenaga kerja bagi anak ditegaskan oleh bunyi Pasal 72 bahwa “Dalam hal dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa”. Dan Pasal 73 menyebutkan bahwa “Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya”. Mengenai pekerjaan-pekerjaan yang dilarang melibatkan anak diatur di dalam Pasal 74, yang berbunyi:

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan anak dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;

- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

(3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Selain itu, pemerintah juga menegaskan mengenai ketentuan lain tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak di dalam Pasal 75 bahwa:

- (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja diluar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁶¹

Disamping itu, anak juga mempunyai hak untuk mendapatkan nafkah. Para fuqaha berpendapat bahwa anak mempunyai hak untuk mendapatkan nafkah yang wajib dilaksanakan atau dipenuhi oleh keluarga atau mahramnya selama anak-anak itu fakir.⁶² Sebab anak yang masih kecil tidak mampu

⁶¹ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶² Yanggo, *Fiqih Anak*, 147-148.

mencari nafkah dan postur tubuh mereka pun masih belum cocok untuk bekerja. Maka tidak ada bagi orang tua, memaksa anak-anaknya untuk mencari nafkah karena ia belum mampu untuk bekerja baik secara fisik maupun mental.⁶³ Hal ini sesuai dengan firman Allah:

وعلى المولود له رزقهن وكسوتهن بالمعروف

Artinya: “Dan kewajiban ayah adalah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang baik atau *makruf*”.⁶⁴

Hal ini dikuatkan oleh sebuah hadits yang berbunyi:

ومن السنة قول النبي صلى الله عليه وسلم له: (خدي مايكفيك وولدك بالمعروف) متفق عليه.

Artinya: “Sedangkan menurut hadits, Nabi SAW bersabda, (Ambillah dari apa yang mencukupkanmu dan anak-anakmu dengan cara yang makruf”.

Dan juga ditegaskan oleh pendapat Imam Taqiyuddin Abi Bakar bin Muhammad Al-Husaini yang beliau tulis di dalam kitabnya yang berjudul *Kifayatul Akhyar Juz 2* yang terdapat pada halaman 141, beliau berpendapat:

(فصل* ونفقة الاهل واجبة للوالدين والمولودين, فاماالوالدون فتجب نفقتهم بشرطين: الفقر والزمانة, والفقر والجنون, واماالمولودون فتجب نفقتهم بشروط: الفقر والصغر, والفقر والزمانة والفقر والجنون).

“Memberi nafkah kepada keluarga hukumnya wajib. Yaitu kepada orang tua, istri dan anak-anak. Kewajiban memberi nafkah kepada orang tua dengan 2 syarat, yaitu: orang tua yang miskin dan orang tua

⁶³ Ibid., 148.

⁶⁴ Al-Qur’ân, 2:233.

yang tidak sehat akalnya. Sedangkan memberi nafkah kepada anak mempunyai beberapa syarat, yaitu sebagai berikut: *Pertama*, fakir. *Kedua*, anak-anak. *Ketiga*, miskin karena musibah. *Keempat*, miskin karena tidak sehat akalnya”.⁶⁵

Para fuqaha tidak menjelaskan batasan umur anak yang dikategorikan dewasa dalam hal mencari nafkah atau kasab. Atas dasar itu, jika seorang anak telah sampai pada batasan mampu mencari nafkah dan ia tidak sedang menuntut ilmu, maka sang ayah berhak untuk mempekerjakannya atau mengajarnya suatu keahlian untuk mencari nafkah.⁶⁶

⁶⁵ Moh. Rifa'i, dkk, *Terjemah Khulashah Kifayatul Akhyar*, 342.

⁶⁶ Yanggo, *Fiqih Anak*, 148.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁶⁷ Dalam melakukan penelitian mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari ini, peneliti menggunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan Kualitatif mengandung pengertian adanya upaya penggalian dan pemahaman pemaknaan terhadap apa yang terjadi pada berbagai individu atau kelompok, yang berasal dari persoalan sosial atau kemanusiaan.⁶⁸ Penelitian kualitatif menggunakan data atau informasi dari pihak-pihak yang bersangkutan. Peneliti memilih pendekatan kualitatif karena ingin melakukan pengamatan-pengamatan mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak serta mencari data-data dari PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember untuk kemudian pengamatan tersebut akan dituangkan ke dalam narasi deskriptif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris (sosiologis). Penelitian hukum empiris digunakan untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum (*law enforcement*), serta

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2002), 2.

⁶⁸ Septiawan Santana K. *Menulis Ilmiah : Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2010), 1.

mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada di balik pelaksanaan dan penegakan hukum.⁶⁹

Peneliti menggunakan jenis penelitian hukum empiris dikarenakan peneliti ingin mengetahui pelaksanaan sebuah aturan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui implemementasi Undang-Undang tersebut di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dikakukan di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember. Peneliti memilih lokasi tersebut karena permasalahan yang diteliti memang ada dan terjadi di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember sebagaimana yang telah peneliti paparkan pada latar belakang di atas.

C. Data dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data primer ini dijadikan landasan oleh peneliti dalam menyimpulkan permasalahan dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah. Data primer ini diperoleh melalui observasi dan wawancara yang merupakan hasil usaha gabungan dari

⁶⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008), 134-135.

kegiatan melihat, mendengar dan bertanya serta dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh informasi yang diperoleh secara langsung dari responden dilapangan, yaitu pihak perusahaan, tenaga kerja anak dan orang tua atau wali dari tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang tidak diperoleh secara langsung melainkan dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian. Di dalam penelitian hukum, data sekunder mencakup:

a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.⁷⁰

Dan yang menjadi bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri atas:

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (sudah tidak berlaku lagi).
- Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum.

⁷⁰ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994), 13.

- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsosnas.
 - Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.⁷¹ Yang dijadikan bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi berbagai buku-buku hukum, buku-buku fiqh, skripsi, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel, serta literatur lain yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak.
- c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.⁷² Disini yang peneliti gunakan antara lain Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

D. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam pendekatan kualitatif selalu diawali dengan observasi. Sehingga untuk mengumpulkan data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara (interview) dan dokumentasi, berikut ini penjelasannya :

⁷¹ Ibid., 13.

⁷² Ibid., 13.

a. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala pada obyek penelitian. Unsur-unsur yang tampak itu disebut data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara lengkap. Teknik ini dilakukan secara langsung melalui pengamatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.⁷³ Teknik observasi ini dilakukan untuk melihat kejadian-kejadian yang terjadi sebenarnya secara langsung dilapangan, mengetahui orang yang terlibat, waktu kejadian serta informasi yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan⁷⁴ guna mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

Oleh karena itu peneliti turun langsung ke lapangan melihat tempat dan keadaan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember agar lebih memahami serta mendalami tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak yang bekerja di PT tersebut.

b. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan.⁷⁵ Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta 2010), 128.

⁷⁴ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2001), 58.

⁷⁵ Ashshofa, *Metode Penelitian*, 59.

jawaban atas pertanyaan itu⁷⁶ dengan tujuan mengumpulkan keterangan secara langsung dari para informan tersebut.⁷⁷

Wawancara ini dilakukan oleh peneliti kepada informan yang dianggap representative dalam menjawab beberapa masalah yang diangkat oleh peneliti. Dalam hal ini yang menjadi informan adalah pihak perusahaan, tenaga kerja anak dan orang tua atau wali anak yang bekerja di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember.

c. Dokumenter

Dokumenter diartikan sebagai cara pengumpulan data yang diperoleh dari data yang sudah ada atau tersedia.⁷⁸ Dokumen-dokumen yang dapat dikumpulkan oleh peneliti mengenai fakta-fakta yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah, berupa deskripsi penerapan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Dalam analisis data kualitatif, Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat

⁷⁶ J. Lexy Moleong, *Penelitian kualitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,2008), 135.

⁷⁷ Ashshofa, *Metode Penelitian*, 95.

⁷⁸ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Rieneka Cipta, 2008), 50.

diinformasikan kepada orang lain. Miles dan Huberman menyatakan bahwa dalam analisis kualitatif terdapat 3 (tiga) komponen analisa, yaitu:⁷⁹

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan bentuk analisis untuk mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang dan menyusun data ke arah pengambilan kesimpulan. Melalui proses reduksi data, maka data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh kemudian direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, dan difokuskan kepada hal-hal yang penting.⁸⁰

Sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data digunakan oleh peneliti untuk memilih data-data yang relevan mengenai perlindungan hukum tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah.

b. Display data

Display data merupakan proses penyajian data setelah melakukan reduksi data. Dalam penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk iktisar, bagan, hubungan antara kategori dan sejenisnya. Penyajian data ini digunakan oleh peneliti untuk membuat matrik dari hasil reduksi data mengenai perlindungan hukum tenaga kerja anak di

⁷⁹ Miles dan Huberman, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Gramedia, 2002), 68.

⁸⁰ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), 218-219.

PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah.

c. Kesimpulan

Langkah ketiga ialah pengambilan kesimpulan. Kesimpulan penelitian harus dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah. Selain itu, kesimpulan juga harus dapat menghasilkan temuan baru. Temuan dapat berupa deskripsi tentang suatu objek atau fenomena yang sebelumnya masih belum jelas dan setelah diteliti bisa menjadi lebih jelas.⁸¹ Pengambilan kesimpulan ini digunakan oleh peneliti untuk memberikan deskripsi tentang perlindungan hukum tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah.

F. Keabsahan Data

Dalam proses pengujian keabsahan data yang diperoleh, peneliti melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan teknik *Triangulasi*. Menurut Moelong, Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pennecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁸²

⁸¹ M. Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 147-148.

⁸² Sabian Utsman, *Dasar-dasar Sosiologi Hukum : Makna Dialog antara Hukum dan Masyarakat* (Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 2009), 386.

Deizen membedakan teknik ini menjadi empat macam, yaitu *sumber, metode, penyelidikan* dan *teori*. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *Triangulasi Sumber* yang mana membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.⁸³

G. Tahap-tahap Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini, penulis menggunakan tiga tahap penelitian sebagaimana pendapat Moleong yaitu:

- 1) Tahap pralapangan (*Orientasi*)
 - a. Menentukan masalah di lokasi penelitian.
 - b. Menyusun rencana penelitian (proposal).
 - c. Pengurusan surat izin penelitian.
 - d. Menilai keadaan lapangan.
 - e. Memilih dan memanfaatkan informan.
 - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
- 2) Tahap pekerjaan lapangan
 - a. Memahami latar belakang dan tujuan penelitian.
 - b. Memasuki lokasi.
 - c. Mengumpulkan data.
- 3) Tahap analisis data.
 - a. Menyusun data.

⁸³Ibid., 387.

- b. Penarikan kesimpulan.
- c. Kritik dan saran



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kemuningsari

PT. Kemuningsari telah berdiri sekitar 40 (empat puluh) tahun yang lalu. Lebih tepatnya pada tanggal 13 Maret 1977. Awal berdiri masih berupa Unit Dagang (UD). Perusahaan ini bergerak di bidang tembakau. Mulanya, perusahaan ini hanya memiliki 1 (satu) cabang, dengan 1 unit rumah milik pimpinan yang sekaligus dijadikan kantor untuk melakukan semua kegiatan administrasi perusahaan tersebut dan 3 (tiga) unit gudang *atag* yang berada dalam 1 (satu) lingkungan. Waktu itu jumlah nominal upah yang diberikan pada tenaga kerja masih sangat kecil sekali, yakni Rp 400 per hari.⁸⁴

Kepimilikan dari perusahaan ini merupakan hak milik secara turun temurun. Yang mana pemiliknya adalah orang cina yang sekarang sudah menjadi Warga Negara Indonesia (WNI). Saat ini, perusahaan tersebut dipimpin oleh Ko Gongsin yang sekaligus merupakan *owner* dari PT tersebut. Seiring berjalannya waktu, perusahaan tersebut mulai mengalami kemajuan yang pesat. Hingga akhirnya gudang *atag* yang ada diganti dengan gudang seng. Saat ini sudah memiliki 8 (delapan) unit cabang yang sama-sama berada di wilayah Kab. Jember namun beda kecamatan. Namun,

⁸⁴ Ujang Hartono, *wawancara*, 15 April 2017.

peneliti melakukan penelitian fokus pada 1 (satu) unit yakni di PT. Kemuningsari pusat.⁸⁵

2. Letak Geografis PT. Kemuningsari

PT. Kemuningsari pusat berlokasi di Jl. Diponegoro No. 151, Dsn. Kertonegoro, Ds. Kemuningsari, Kec. Jenggawah, Kab. Jember, dengan batas-batas sebagai berikut:⁸⁶

- a) Batas Selatan: Jalan Trotoar
- b) Batas Utara : Pertokoan
- c) Batas Barat : Perkampungan
- d) Batas Timur : Jalan Raya

3. Visi dan Misi PT. Kemuningsari

Visi

Menjadi unit yang mampu memberikan hasil produksi terbaik dari kualitas tembakau.

Misi

Menciptakan inovasi baru sesuai tuntutan dan perkembangan pasar.

Menciptakan team work yang efektif dan efisien terhadap unit-unit strategis terkait.

Meningkatkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang profesional.⁸⁷

⁸⁵ Ujang Hartono, *wawancara*, 15 April 2017.

⁸⁶ *Observasi*, Jember, 02 Oktober 2016.

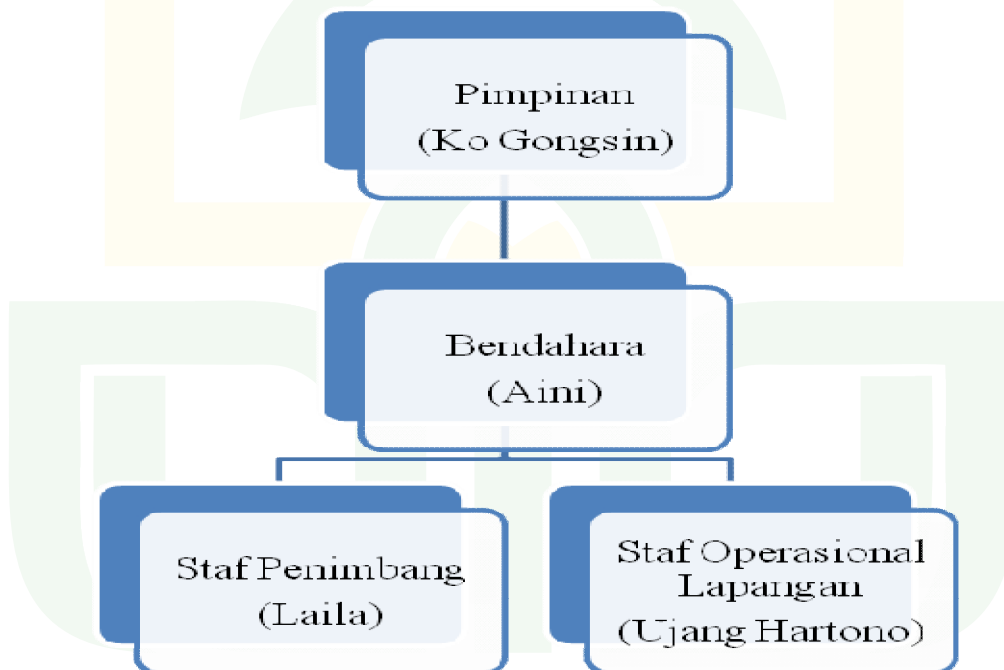
⁸⁷ Ujang, *wawancara*, Jember, 15 April 2017.

4. Tujuan Pendirian PT. Kemuningsari

Berdirinya PT. Kemuningsari bertujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran di wilayah Kabupaten Jember pada umumnya dan warga Jember selatan pada khususnya. Serta bertujuan untuk membantu para petani tembakau Jember dan memperkenalkan tembakau lokal pada mancanegara.⁸⁸

5. Organisasi dan Manajemen

a) Struktur Organisasi⁸⁹



b) Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Pimpinan

Seorang pimpinan bertugas untuk memimpin sekaligus bertanggung jawab penuh atas perkembangan dan kemajuan

⁸⁸ Ibid.,

⁸⁹ Ibid.,

perusahaan. Karena pimpinan yang ada di PT. Kemuningsari, sekaligus merupakan *owner* atau pemilik dari perusahaan tersebut.

2. Bendahara

Seorang Bendahara bertugas untuk mencatat secara detail dan rinci mengenai keuangan perusahaan. Serta bertugas untuk memberikan upah atau gaji pada setiap pekerja, baik yang diberikan secara langsung dengan uang tunai maupun dengan cara transfer melalui nomor rekening dari masing-masing tenaga kerja.

3. Staf Penimbang

Seorang Staf Penimbang bertugas untuk menimbang dan mencatat berat tembakau dalam satuan (kg) yang dihasilkan oleh tenaga kerja setiap harinya dengan hasil pekerjaan yang berbeda. Mulai dari hasil tembakau yang sudah di *berber*, dibuang tulang daunnya, dimilih, hingga selesai di *packing*.

4. Staf Operasional Lapangan

Seorang Staf Operasional Lapangan bertugas untuk mencari stock tembakau baru pada petani-petani tembakau yang ada di wilayah Indonesia pada umumnya, dan daerah kabupaten Jember khususnya.

Selain itu, dia juga bertanggung jawab atas pengiriman tembakau yang sudah di kerjakan oleh para tenaga kerja hingga tahap *packing*.

Pengiriman tidak hanya dilakukan di dalam negeri saja, namun juga melakukan pengiriman hingga ke luar mancanegara.⁹⁰

⁹⁰ Ibid.,

c) Jam Kerja⁹¹

NO	JAM	KEGIATAN
1	07.00 - 12.00 WIB	Masuk Kerja
2	12.00 – 13.00 WIB	Istirahat
3	13.00 – 16.00 WIB	Masuk Kerja

Tabel 2: Jadwal Jam Kerja di PT. Kemuningsari

d) Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah yang diterapkan di PT. Kemuningsari menggunakan sistem harian. Sehingga jumlah upah yang mereka terima sesuai dengan jumlah hari mereka masuk kerja. Ketidakhadiran tenaga kerja selalu terkontrol. Karena setiap sebelum masuk gudang, para tenaga kerja wajib menyerahkan *pepel* terlebih dahulu pada bagian *control* untuk mendapatkan stempel sebagai tanda kehadiran mereka. Gaji akan di potong sesuai dengan jumlah ketidakhadiran mereka.⁹²

Untuk tenaga kerja dewasa Rp. 36.000/hari dengan jenis pekerjaan bermacam-macam, mulai dari *memberber*, *nyoreh* (membuang tulang daun), memilih, dan mengepak. Upah yang mereka dapatkan langsung di transfer pada nomor rekening masing-masing. Sedangkan untuk tenaga kerja anak Rp. 35.000/hari dengan jenis pekerjaan sebagai *peladen* (mengangkut daun di gudang seng). Upah yang mereka terima diberikan secara langsung dengan menggunakan uang tunai. Perbedaan jumlah

⁹¹ Ibid.,

⁹² Aini, *wawancara*, Jember, 08 April 2017.

nominal upah antara tenaga kerja dewasa dan tenaga kerja anak disebabkan oleh perbedaan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini disesuaikan dengan kapasitas kemampuannya dalam bekerja.⁹³

B. Penyajian Data dan Analisis

1. Sistem Kerja Terhadap Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember

Setelah sampai pada pembahasan tentang sistem kerja terhadap tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari tersebut, maka perlu adanya informan untuk memberikan informasi guna menjawab bagaimana kondisi yang sebenarnya terjadi di tempat penelitian. Sistem kerja yang penulis maksud disini adalah mulai dari sistem perekrutan, ketentuan-ketentuan yang berlaku selama bekerja dan jaminan yang diberikan selama bekerja hingga tunjangan setelah masa kerja. Berikut ini akan di paparkan secara rinci mengenai sistem kerja terhadap tenaga kerja anak yang berlaku di perusahaan tersebut:

a. Sistem Perekrutan

Sistem perekrutan terhadap tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari terdapat beberapa perbedaan dengan sistem perekrutan yang diterapkan pada tenaga kerja dewasa. Sebelum membahas lebih jauh, perlu diketahui bahwa tenaga kerja di PT. Kemuningsari di bagi menjadi dua bagian. Sebagian kecil ditempatkan di kantor dan sebagian besar ditempatkan di gudang. Perbedaan penempatan kerja ini

⁹³ Ibid.,

menimbulkan perbedaan sistem perekrutan. Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Laila selaku Staf Penimbang mengatakan:

“Sistem perekrutan disini terdapat dua jalur dek, berdasarkan jenis pekerjaan dan posisi yang diinginkan. Tidak semua tenaga kerja yang ada disini adalah tenaga kerja tetap. Kalau ingin menjadi tenaga kerja tetap yang bekerja di bagian kantor seperti saya, maka perlu mengajukan surat lamaran pekerjaan yang dilampiri dengan ijazah pendidikan terakhir dan beberapa persyaratan lainnya.”⁹⁴

“Kalau hanya ingin bekerja di bagian gudang, maka cukup membeli *pepel* pada salah satu karyawan lama yang sudah menjadi *kontrol* dengan harga yang variatif, tergantung *kontrol* tersebut dalam mematok harga. Biasanya untuk tenaga kerja anak, masuk di bagian gudang dek. Karena pendidikan dan kemampuan mereka masih sangat terbatas. Kerana keterbatasan mereka, kami memberi mereka upah yang sedikit berbeda dengan tenaga kerja dewasa, sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka kerjakan. Namun untuk waktu kerjanya tidak ada perbedaan antara tenaga kerja anak dan tenaga kerja dewasa.”⁹⁵

Dari apa yang telah dijelaskan oleh Ibu Laila, dapat peneliti lihat bahwa hanya tenaga kerja yang ditempatkan di bagian kantor yang merupakan tenaga kerja tetap. Dan sebagian besar tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut merupakan buruh lepas yang ditempatkan di bagian gudang. Mereka bisa diberhentikan kapan saja ketika stock tembakau sudah menipis ataupun habis. Hal semacam ini juga berlaku untuk para tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari. Karena dari segi tingkat pendidikan mereka masih tergolong rendah. Mayoritas dari mereka adalah tamatan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah

⁹⁴ Laila, *wawancara*, Jember, 07 April 2017.

⁹⁵ *Ibid.*,

Pertama (SMP). Sebagaimana dipaparkan oleh Jumini selaku tenaga kerja anak yang bekerja di PT tersebut, dia mengatakan:

“Kuleh alakoh e kassak tak nganggui surat lamaran kelakoan mbak. Kuleh karo lolosan SMP, deddhih kuleh langsung entar ke romanah kontrolah e daerah kantoh, atanyah bedeh pepel anyar napah nten. Mareh gnikah langsung e bellih pon mbak, reggenah Rp. 20. 000. Kelagghuknah langsung lakoh pon. Bossah tak toman nyak-tanyaan ten soal tambeen. Mon soal engak gnikah orosnah kontrol mbak.”⁹⁶

(Saya bekerja disana tanpa menggunakan surat lamaran pekerjaan mbak. Saya kan hanya lulusan SMP jadi saya langsung mendatangi rumah kontrol terdekat untuk menanyakan apakah ada *pepel* baru atau tidak. Setelah itu saya langsung membelinya dengan harga Rp. 20.000. Kemudian keesokan harinya, saya langsung bekerja. Pimpinan tidak mengurus proses perekrutan karyawan yang bekerja di bagian gudang. Karena semua itu sudah dipasrahkan pada *kontrol* mbak).

Hal yang serupa juga dijelaskan oleh Ulfa yang juga merupakan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia mengatakan:

“Aku kerjo deg kunu wes oleh pitungulan mbak. Mlebbune gak usah nganggo surat lamaran. Seng penting wes duwe pepel, tukune koncone ibuk seng wes dadi kontrol. reggane Rp. 50.000. Mari ngunu langsung kerjo wes kesok’e.”⁹⁷

(Saya bekerja di PT tersebut sudah 7 (tujuh) bulan mbak. Masuk kerja disana tidak menggunakan surat lamaran kerja tapi dengan cara membeli *pepel* kepada teman ibu saya yang sudah menjadi *kontrol* dengan harga Rp. 50.000 mbak. Setelah itu langsung masuk kerja keesokan harinya).

Hamida yang merupakan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari juga menuturkan:

⁹⁶ Jumini, *wawancara*, Jember, 16 April 2017.

⁹⁷ Ulfatun, *wawancara*, Jember, 22 April 2017.

*“Kuleh bek abit alakoh neng kassah mbak. Molaen lolos SMP grueh. Sabben kuleh se alakoah kassak ngobengin pepel ka kontrol Rp. 50.000”.*⁹⁸

(Saya lumayan lama kerja di PT. Kemuningsari. Sejak saya lulus SMP itu mbak. Dulu waktu saya mau bekerja disana dengan cara membeli *pepel* kepada salah satu *kontrol* seharga Rp/50.000).

Hal yang senada juga disampaikan oleh Peti, yang merupakan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia mengatakan:

*“Molaen kuleh lolos SD, kuleh norok ma’i alakoh gudeng mbak. Melleh pepel ke kancanah ma’i se deddhih kontrol, reggenah Rp. 20.000.”*⁹⁹

(Sejak saya lulus SD, saya ikut ibu kerja di PT. Kemuningsari dengan membeli *pepel* seharga Rp. 20.000 pada *kontrol* yang kebetulan masih teman ibu mbak).

Hal ini juga dikuatkan oleh penjelasan yang diberikan oleh Siti, dia mengatakan:

*“Aku kerjo deg kunu wes oleh sepuluh wulan mbak. Biyen mlebbune melok bu dhe. Tuku pepel nang koncone bu dhe Rp. 40.000, mari ngunu langsung kerjo wes.”*¹⁰⁰

(Saya kerja disana sudah 10 (sepuluh) bulan mbak. Dulu kerja disana karena ikut tante. Beli pepel pada salah satu temannya tante yang sudah menjadi kontrol dengan harga Rp. 40.000, setelah itu saya langsung ikut kerja).

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari telah memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana sistem perekrutan tenaga kerja

⁹⁸ Hamida, wawancara, Jember, 23 April 2017.

⁹⁹ Peti, wawancara, Jember, 29 April 2017.

¹⁰⁰ Siti, wawancara, Jember, 16 April 2017.

anak yang berlaku di PT tersebut. Tidak ada syarat dan ketentuan khusus ketika melamar pekerjaan disana. Ijazah pun tidak digunakan. Karena pihak perusahaan telah menilai bahwa tenaga kerja anak adalah tenaga kerja yang lemah, baik dari segi rendahnya pendidikan maupun dari segi kurangnya kemampuan dalam bekerja.

b. Jenis Pekerjaan dan Upah Yang Diterima

Jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari berbeda dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja dewasa. Mereka hanya bekerja sebagai *peladen*. Sebagaimana dipaparkan oleh Jumini selaku tenaga kerja anak yang bekerja di PT tersebut, dia mengatakan:

“Kuleh olle setaon pon se alakoh neng kassak, deddhih peladin. Alakoh molaen kol pettok sampek kol empak. Bejerrenah Rp. 35.000 seareh. Keng gik e potong tabongan Rp. 30.000 ben bejeren. Bejerenah sepolo areh sekalian mbak.”¹⁰¹

(Saya bekerja disana sudah 1 (satu) tahun, sebagai *peladen*. Kerjanya mulai jam 7 (tujuh) pagi sampai jam 4 (empat) sore. Dengan upah Rp. 35.000 per hari. Tapi masih di potong uang tabungan Rp. 30.000 tiap kali gaji yang diberikan setiap 10 (sepuluh) hari sekali).

Hal yang serupa juga dijelaskan oleh Ulfa yang juga merupakan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia mengatakan:

“Lak seg areg iku kerjoane yo wes podo kabeh mbak, daddhi peladen. Kerjoane kan gak ruwet. Gak usah meker seng kate meleh-meleh bako koyog ibuk ngunu. Bayarane Rp. 35.000

¹⁰¹ Jumini, *wawancara*, Jember, 16 April 2017.

*sedino mbak. Di bayar bhen sepuluh dino sepisan. Tapi sek di potong duwek tabungan Rp. 30.000”.*¹⁰²

(Kalau tenaga kerja seumuran saya hanya diberi pekerjaan sebagai *peladen* mbak. Karena pekerjaannya tidak ruwet. Tidak perlu mikir untuk memilah dan memilih daun tembakau seperti yang dilakukan oleh ibu. Upahnya Rp. 35.000 per hari yang di gaji setiap 10 (sepuluh) hari sekali. Tapi masih di potong uang tabungan Rp. 30.000).

Hamida yang merupakan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari juga menuturkan:

*“Kuleh deddhih peladin, e bejer harian. Ben arenah grueh Rp. 35. 000, bejernah ben sepolo areh sekalian. Sebulen telo kaleh nah mbak. Tapeh obengah tak buto, soalah gik e potong tabongan Rp. 30.000 ben bejeren, deggik e kalak deng pon ambu alakoh.”.*¹⁰³

(Saya bekerja sebagai *peladen* dengan sistem upah harian. Upah yang saya terima Rp. 35.000/hari yang diberikan setiap 10 hari sekali. Jadi gajianya 1 (satu) bulan 3 (tiga) kali mbak. Tapi uangnya tidak saya terima utuh, soalnya masih dipotong uang tabungan sebesar Rp. 30.000 tiap kali gajian dan baru bisa diambil nanti kalo sudah berhenti kerja).

Hal yang senada juga disampaikan oleh Peti, yang merupakan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia mengatakan:

*“Kuleh alakoh neng kassak parak du taonah pon, molaen bejeranah gik Rp. 28.000 ben arenah, keng gik e potong pessenah tabongan Rp. 20.000 ben bejeren. Tapeh Alhamdulillah semangken ongge pon, Rp. 35.000 ben arenah, potongan tabonganah Rp. 30.000 ben bejeren. Makeh pon tak padeh bik bejernah ma’i, mon ma’i Rp. 36.000 ben arenah.”*¹⁰⁴

¹⁰² Ulfatun, wawancara, Jember, 22 April 2017.

¹⁰³ Hamida, wawancara, Jember, 23 April 2017.

¹⁰⁴ Peti, wawancara, Jember, 29 April 2017.

(Saya kerja disana sudah hampir 2 (dua) tahun, sebagai *peladen*. Dulu upah harian yang diberikan masih Rp. 28.000/hari dengan potongan tabungan Rp. 20.000/gajian. Tapi Alhamdulillah sekarang sudah naik mbak menjadi Rp. 35.000/hari dengan potongan tabungan Rp. 30.000/gajian. Meskipun tidak sama dengan gaji yang diterima oleh ibu, yakni Rp. 36.000/hari. Gajiannya setiap 10 (sepuluh) hari sekali mbak).

Hal ini juga dikuatkan oleh penjelasan yang diberikan oleh Siti, dia mengatakan:

*“Aku kerjo dadi peladen mbak. Di bayar Rp. 35.000 sedino. Bayarane bhen sepuluh dino. Ngunu yo wes seneng mbak iso golek duwek dewe. Di potong gawe tabungan Rp. 30.000 lak wes bayaran.”*¹⁰⁵

(Saya kerja sebagai *peladen*. Diberi upah Rp 35.000 per hari. Yang digaji setiap 10 (sepuluh) hari sekali. Saya bahagia karena saya sudah bisa mencari uang sendiri. Di potong uang tabungan Rp. 30.000 setiap kali gajian).

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari telah memberikan jawaban yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan jumlah upah yang mereka terima. Jenis pekerjaan yang mereka lakukan adalah sebagai *peladen*. Pekerjaannya memang cukup ringan dan mudah. Hal ini disebabkan karena kapasitas kemampuan mereka yang sangat minim. Mereka diberi upah di bawah upah tenaga kerja dewasa, yakni Rp. 35.000 per hari. Sedangkan tenaga kerja dewasa Rp. 36.000 per hari. Hal ini disesuaikan dengan kapasitas kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan.

¹⁰⁵ Siti, *wawancara*, Jember, 16 April 2017.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Adanya Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember, peneliti bertanya secara langsung kepada informan yang dianggap mempunyai relevansi untuk menjawab fokus permasalahan nomer 2 (dua) ini. Disini peneliti mendatangi rumah dari masing-masing informan untuk melakukan wawancara guna mendapatkan informasi yang akurat. Karena pihak pelaku usaha tidak mengizinkan peneliti untuk melakukan wawancara di tempat kerja dengan alasan mengganggu waktu kerja. Sehingga hal ini cukup memakan waktu yang lama. Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada tenaga kerja anak dan juga orang tua atau wali dari tenaga kerja anak tersebut:

Yang pertama kali peneliti temui adalah Jumini yang merupakan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia mengatakan:

*“Kuleh aslinah gi terro a sekola’ah mbak tapeh dek remmah pole, jeg reng seppo pon sobung omor, kakak pleman kon bininah e Bandung. Mon benni kuleh, sera pole pas se a biayaen sekolahan alek. Diggel pon mak le alek beih se a sekola. Alek gik kelas 5 SD. Ben pole molaen sabben kuleh jet terro oningah rassanah nyareh obeng dhibik ben terro neggueh obeng dhibik”.*¹⁰⁶

(Saya sebenarnya ingin melanjutkan sekolah mbak. Tapi mau gimana lagi, orang tua sudah meninggal dunia, kakak pulang ke rumah istrinya di Bandung. Kalo bukan saya, siapa lagi yang akan membiayai sekolah adik. Biar adek saja yang sekolah. Sekarang dia masih kelas 5 SD. Lagi pula dari dulu saya memang ingin tau rasanya bekerja dan ingin pegang uang sendiri).

¹⁰⁶ Jumini, wawancara, Jember, 16 April 2017.

Dari apa yang dikatakan oleh Jumini di atas, ternyata faktor yang menyebabkan dia harus bekerja adalah untuk membiayai adiknya sekolah. Saat ini adiknya sedang duduk di bangku kelas 5 (lima) SD. Meskipun sekarang Sekolah Dasar sudah tidak lagi dipungut biaya, tapi mereka perlu memberikan uang saku pada adik-adik mereka dan memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Selain itu, dia juga ingin tau rasanya mencari uang sendiri dan ingin punya uang sendiri dari dulu. Dia adalah anak kedua dari 3 (tiga) bersaudara. Ayahnya telah lama pergi meninggalkannya ketika dia masih duduk di bangku Sekolah Dasar. Dan ibunya pun meninggal saat dia tamat SMP. Sejak kakaknya menikah, dia hanya tinggal berdua bersama adiknya. Karena sang kakak pulang ke rumah istrinya di Bandung. Hal inilah yang mengharuskan dia bekerja di usia yang masih tergolong anak di bawah umur. Meskipun sebenarnya dia masih ingin menikmati bangku sekolah.

Hal serupa juga peneliti dapatkan saat mendatangi rumah Siti, yang juga tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia menuturkan:

*“Aku sag omah karo mbae bek adek mbak. Bapak ibuk wes sui seng gak onok. Biyen sempet sekolah SMP tapi gak sampek lolos mbak. Sa’aken nang mbae, dadi aku melu bu dhe ku kerjo gae biaya sekolahe adek. Sa’iki adek seg kelas telo SD. Mbae yo wes tuwek mbak. Iyo lak sek onok bapak ibuk, paleng aku seg iso sekolah”.*¹⁰⁷

(Saya tinggal sama nenek dan adik mbak. Bapak dan ibu sudah lama meninggal. Dulu sempat Sekolah Menengah Pertama tapi tidak sampai lulus mbak. Saya kasihan sama nenek, jadi saya ikut tante kerja buat biaya sekolah adik. Sekarang adik saya masih

¹⁰⁷ Siti, wawancara, Jember, 16 April 2017.

kelas 3 (tiga) SD. Nenek sudah tua mbak. Kalau masih ada bapak dan ibu, mungkin saya masih bisa melanjutkan sekolah).

Dari sini, peneliti kembali menemukan jawaban yang sama mengenai faktor adanya tenaga kerja anaka di PT. Kemuningsari, yaitu ingin membiayai sekolah adiknya. Dia tinggal bersama dengan adik dan neneknya yang sudah tua. Orang tuanya sudah lama pergi meninggalkannya. Karena kasihan melihat kondisi neneknya, dia berinisiatif untuk ikut tantanya bekerja di PT tersebut agar bisa memberikan uang saku pada adiknya dan mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Kemudian peneliti juga mendatangi rumah Ulfatun yang juga merupakan tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia mengungkapkan:

*“Mari lolos SMP iku bengong mbak kate nang ndi. Kate nerusno sekolah gak duwe biaya. Nang omah tok sumpek, gak onok koncone. Yo wes aku melok ma’e kerjo godang. Nang kono kan onok pisan areg-areg seng sak omoran bek aku melok kerjo mbak. Daddhi yo enak, wes akeh koncone, yo seg oleh duwet”.*¹⁰⁸

(Setelah lulus SMP saya bingung mau kemana mbak. Mau melanjutkan sekolah tidak punya biaya. Di rumah terus bosan, gak ada temennya. Jadi saya ikut ibuk kerja di gudang. Disana kan ada juga anak-anak yang seumuran saya ikut kerja mbak. Jadi lebih baik ikut kerja, selain punya banyak teman, juga dapat uang).

Dari apa yang diungkapkan oleh Ulfatun, faktor yang menyebabkan dia bekerja di PT. Kemuningsari karena dia merasa bosan di rumah dan ingin mempunyai banyak teman. Karena di PT tersebut terdapat tenaga kerja yang masih seusia dengannya. Dia sempat berfikir untuk melanjutkan Sekolah Menengah Atas. Namun karena keterbatasan biaya, keinginannya tidak dapat diwujudkan. Ayahnya merantau ke luar kota

¹⁰⁸ Ulfatun, *wawancara*, Jember, 22 April 2017.

sebagai seorang buruh bangunan. Dan ibunya bekerja sebagai buruh pabrik tembakau di PT. Kemuningsari. Dia bekerja atas ajakan ibunya.

Hal ini dikuatkan oleh penjelasan dari ibu Asriyanti selaku ibu dari Ulfatun, dia mengatakan:

“Jeg ngko’ oreng tak endhi’ bing. Makeh alakoh yeh karo cokop gebey ngakana bik nyerra otang. Pas apah se gebeyeh biaya sekola, jeg abutoagih biaya rajeh, laen gik sangonah ben areh. Iyeh mon gik SD bik SMP gratis. Sekolanah mak-semmak. Deddih tembeng karo nganggor e roma, kan angok e yajeg alakoh. Pendeh olle pengaselan ben areh”.¹⁰⁹

(saya ini orang tidak mampu nak. Meskipun bekerja hanya cukup untuk makan sehari-hari dan bayar hutang. Lalu apa yang mau buat biaya sekolah? kan membutuhkan biaya yang banyak, belum lagi uang saku setiap harinya. Kalau masih SD dan SMP kan gratis. Sekolahnya juga dekat dengan rumah. Jadi dari pada nganggur di rumah, saya ajak anak saya kerja. Biar punya pendapatan tiap hari).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Peti yang juga tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia mengungkapkan:

“Mon kuleh aslinah gik terro se a sekola’ah mbak. Tapeh ngabes reng seppo pon engak kassah, tak tegeh dibhik. Deddih kuleh terro nyareah pesse gebey a bantu reng seppo. Lolos SD langsung norok ma’i alakoh. Sambiknah kan bedeh ma’i se ajegeh neng gudeng”.¹¹⁰

(Kalo saya sebenarnya masih minat untuk sekolah mbak. Tapi melihat orang tua sudah tua seperti itu, tidak tega melihatnya. Jadi saya ingin mencari uang sendiri untuk meringankan beban orang tua. Setelah lulus SD, saya langsung ikut ibu kerja. lagi pula ada ibu yang menjaga saya disana).

Apa yang diungkapkan oleh Peti di atas, dibenarkan oleh Bapak

Bejo selaku orang tua dari Peti, dia menuturkan:

“Aku wong gak duwe ndok. Arep nyekolahne anak gak sanggop. Kerjoanku dadhi buruh tani. Omor yo wes tuwek,

¹⁰⁹ Asriyanti, wawancara, Jember, 22 April 2017.

¹¹⁰ Peti, wawancara, Jember, 29 April 2017.

*tenagane wes gak kuat koyog biyen. Anakku arep kerjo, yo tak dukung. Ben iso bantu-bantu gawe blonjo. Itung-itung yo belajar mandiri. Ngko lak wes nikah kan wes gak kaget meneh piye rasane golek duwek”.*¹¹¹

(Saya orang miskin nak. Mau membiayai anak sekolah tidak mampu. Kerjaan saya hanya sebagai buruh tani. Umur juga sudah tua, tenaga mulai berkurang, tidak sekuat dulu. Anak saya mau bekerja, ya saya dukung. Biar bisa bantu-bantu meringankan uang belanja. Sambil belajar mandiri. Nanti kalo sudah menikah kan tidak kaget karena sudah tau rasanya cari uang sendiri).

Lalu peneliti mendatangi rumah Hamida yang juga tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari guna mendapatkan jawaban yang lebih banyak lagi mengenai faktor yang mempengaruhi mereka hingga harus bekerja di perusahaan tersebut. Dia menjelaskan:

*“Saongunah kuleh terro gik a sekola’ah engak kancah se laen mbak. Tapeh gi dekremmah pole, jeg biyanah pon tak nototen. Masak pas maksa’ah snikah ke reng seppo. Gi pon roknorok tetanggeh gnikah lakoh gudeng”.*¹¹²

(Sebenarnya saya ingin melanjutkan sekolah seperti teman-teman yang lain mbak. Tapi mau bagaimana lagi, biayanya tidak mencukupi. Masak saya mau memaksa pada orang tua. Ya terpaksa ikut tetangga kerja di gudang).

Penjelasan yang disampaikan oleh Hamida, didukung oleh keterangan yang dituturkan oleh Ibu Bura selaku orang tua dari Hamida, dia menuturkan:

*“Mon nak-kanak’en aslinah koduh se a sekola’ah bing. Tapeh ngko’ apah se gebey a bendein. Jeg tang lakoh karo ngeres getta e kebun. Karo cokop gebey blenje ben areh. Mangkanah mak hamida karep se alakoah, yeh dulat. Mak le bisa a bantu kebutoan depor”.*¹¹³

¹¹¹ Bejo, wawancara, Jember, 29 April 2017.

¹¹² Hamida, wawancara, Jember, 23 April 2017.

¹¹³ Bura, wawancara, Jember, 23 April 2017.

(Kalo si anak sebenarnya semangat yang mau sekolah nak. Tapi saya tidak punya biaya. Pekerjaan saya hanya buruh di kebun. Hanya cukup untuk keperluan belanja setiap hari. Ternyata hamida berkeinginan untuk bekerja, saya bersyukur. Biar bisa bantu kebutuhan di dapur).

Dari hasil wawancara di atas, dapat peneliti lihat bahwa faktor rendahnya pendapatan orang tua menjadi salah satu penyebab adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari. Keinginan anak untuk bisa terus bersekolah pun harus terhenti dengan alasan tidak punya biaya. Bahkan seorang anak harus terjun ke dunia kerja sebelum waktunya atas ajakan ibunya guna membantu perekonomian keluarga. Disamping itu, dengan ikut bekerja, dapat menghilangkan kejenuhan si anak saat mulai merasa bosan di rumah. Karena di tempat kerja, mereka bisa bertemu dengan teman-teman seusianya.

Dari berbagai jawaban yang diberikan oleh informan, baik dari tenaga kerja anaknya sendiri maupun dari orang tuanya, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari. Mulai dari kondisi ekonomi keluarga yang serba kekurangan sehingga mengharuskan anak untuk terjun ke dunia kerja di usia masa belajarnya, ada yang karena ingin punya banyak teman dan menghilangkan rasa bosan saat hanya seorang diri di rumah, ada pula karena tidak punya biaya untuk melanjutkan sekolah sehingga bekerja menjadi pilihan terakhirnya. Dan ada juga yang memang dibiarkan oleh orang tuanya agar si anak belajar mandiri.

Untuk memudahkan peneliti dalam menyajikan data yang didapat ketika melakukan wawancara pada beberapa tenaga kerja anak beserta orang

tuanya, berikut peneliti tampilkan dalam bentuk tabel mengenai faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember:

NO	NAMA	STATUS	ALASAN BEKERJA
1	Jumini	Tenaga Kerja Anak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Untuk membiayai adik sekolah ▪ Ingin tau rasanya mencari uang sendiri. ▪ Ingin punya uang sendiri.
2	Ulfatun Hasanah	Tenaga Kerja Anak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak punya biaya untuk sekolah ▪ Merasa jenuh di rumah. ▪ Ingin punya banyak teman.
3	Asriyanti	Orang Tua atau Wali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendahnya pendapatan orang tua ▪ Dari pada nganggur di rumah, lebih baik diajak kerja.
4	Hamida	Tenaga Kerja Anak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak punya biaya untuk sekolah ▪ Untuk Meringankan beban orang tua
5	Bura	Orang Tua atau Wali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Untuk meringankan beban orang tua
6	Siti	Tenaga Kerja Anak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingin membiayai adik sekolah ▪ Untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga
7	Peti	Tenaga Kerja Anak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak punya biaya untuk sekolah ▪ Untuk meringankan beban orang tua

8	Bejo	Orang Tua atau Wali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agar belajar mandiri ▪ Untuk meringankan beban orang tua
---	------	---------------------	---

Tabel 3: faktor-faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari.

3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Mu'amalah.

Berbicara soal perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan yaitu perlindungan hukum yang harus diperoleh oleh tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Terutama bagi tenaga kerja anak yang telah diatur secara khusus di dalam Pasal 68 sampai dengan Pasal 75 UU Ketenagakerjaan. Disini peneliti ingin mengetahui bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Mu'amalah. Untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan tersebut, maka peneliti bertanya secara langsung kepada informan yang dianggap kompeten untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan fakta yang ada di lapangan.

Sistem perekrutan merupakan bagian dari masa sebelum bekerja.

Hal ini sangat menentukan bagaimana hubungan kerja yang akan di jalankan ke depannya. Dalam merekrut tenaga kerja anak, PT. Kemuningsari tidak mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali dari tenaga kerja anak yang bekerja disana. Akan tetapi orang tua atau wali mereka sudah mengetahui bahwa anak mereka bekerja di PT tersebut.

Bahkan sudah memberikan izin secara lisan. Dikarenakan desakan kondisi ekonomi dan beberapa faktor lain yang sudah dipaparkan sebelumnya.

Sebagaimana dikatakan oleh Bura selaku orang tua dari Hamida yang merupakan salah satu tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia berkata:

“Kuleh oning jeg Hamida alakoh e kassak. Jeg nak-kana’en se minta a lakoah bing, gi e parengagi bik kuleh. Tembeng karo neng bungkoh sobung lakonah, sobung kancanah. Kan angok norok se laen. Mak le banyak kancanah, bisah nyareh pengaselan dibik. Alakoh e kassak tak ngangguy sorat ijin penapah ten bing. Pon cokop melleh pepel ke kontrolah, gi uwes pon, sobung orosan pole. Kuleh gi tak e soro tanda tangan sorat kontrak pe-napah molaen sabben sampek semangken.”¹¹⁴

(Saya tau kalo Hamida bekerja disana. Anaknya sendiri yang minta untuk bekerja nak, jadi saya idzinkan. Dari pada hanya di rumah tidak ada kerjaan, tidak punya teman. Lebih baik ikut yang lain. Biar banyak temannya, bisa cari penghasilan sendiri. Kerja disana tidak menggunakan surat izin apapun nak. Cukup dengan membeli *pepel* pada kontrol saja, tidak ada prosedur apa-apa lagi. Dan saya juga tidak menandatangani surat perjanjian kerja sejak anak mulai bekerja disana hingga saat ini).

Jawaban yang serupa juga disampaikan oleh Asriyanti selaku orang tua dari Ulfatun yang juga tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia menuturkan:

“Mareh melleh pepel yeh teros alakoh lah bing. Tak usa tandatangan rat-sorat apah pole. Adeg kontrak ben en laenah. Tak banyak atoran. Ben pole jeg karo deddih peladin, benni deddih penimbeng. Jeg tang anak karo lolosan SMP. Bisah e tremah alakoh e dissah beih lah ontong”¹¹⁵

(Setelah membeli pepel bisa langsung bekerja nak. Tidak perlu tandatangan surat-surat apapun lagi. Tidak ada kontrak dan sebagainya. Tidak banyak aturan. Lagi pula kan hanya bekerja

¹¹⁴ Bura, wawancara, Jember, 23 April 2017.

¹¹⁵ Asriyanti, wawancara, Jember, 22 April 2017.

sebagai *peladen* bukan jadi staf penimbang. Anak saya hanya lulusan SMP. Bisa di terima kerja disana saja sudah beruntung).

Penjelasan yang senada juga disampaikan oleh Bejo, orang tua dari Peti, tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari, dia berkata:

*“Anakku kerjo, yo wes kerjo. Gak ngebutuhno surat opo-opo. Seng penting aku weroh lak Peti kerjo deg kono bareng ibuk’e. Gak onok kontrak pisan. Aturane ngunu, yo wes ngunu ndok”.*¹¹⁶

(Anak saya kerja, ya tinggal kerja. tidak membutuhkan surat apapun. Yang penting saya sudah tau kalo Peti kerja disana sama ibunya. Tidak ada kontrak juga. Aturannya seperti itu, ya diikuti saja).

Dari hasil wawancara tersebut, dapat kita lihat bahwa di PT. Kemuningsari benar-benar tidak ada perjanjian kerja dan surat izin tertulis dari orang tua atau wali anak yang bekerja. Dan pihak perusahaan pun tidak memintanya. Menurut mereka, cukup mereka tahu saja bahwa anak-anak mereka bekerja di perusahaan tersebut. Untuk menjawab fokus permasalahan yang ketiga ini, peneliti tidak cukup hanya dengan mewawancarai orang tua atau wali si anak, akan tetapi juga bertanya secara langsung kepada tenaga kerja anak yang ada disana agar mendapatkan jawaban yang lebih detail lagi mengenai jaminan ataupun perlindungan yang mereka dapatkan selama bekerja disana. Jawaban pertama, peneliti dapatkan dari Peti, tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia mengatakan:

“Molaen kuleh alakoh kassak, kuleh tak toman olle tunjangan pe-napah mbak. Mon alakoh gi karo ngangguy seragam.

¹¹⁶ Bejo, wawancara, Jember, 29 April 2017.

Tak usa ngangguy masker. Mon kuleh sakek gi biaya dibik. Sobung bantuan derih kassak”.¹¹⁷

(Selama saya bekerja disana, saya tidak pernah mendapatkan tunjangan apapun mbak. Saat kerja ya cuma pakai seragam. Gak perlu pakai masker atau yang lainnya. Saat saya sakit juga biaya sendiri. Tidak ada bantuan dari perusahaan).

Hal yang senada juga dipaparkan oleh Ulfatun, yang juga tenaga kerja anak di PT tersebut, dia memaparkan:

“Teko awal aku kerjo, aku gak oleh tunjangan opo-opo teko kunu mbak. Cuma seg awal kerjo iku di wei seragam gratis. Lak loro yo biaya dewe. Gak onok bantuan teko godang. Gak usah nganggo masker ben dino mbak. Lak pas ono dayo teko atasan ae seng maskeran”.¹¹⁸

(Sejak awal kerja, saya tidak dapat tunjangan apapun dari sana mbak. Cuma pas awal kerja di kasih seragam gratis. Kalo sakit ya biaya sendiri. Tidak ada bantuan dari sana. Tidak perlu pakai masker setiap hari mbak. Kalo pas ada kunjungan dari atasan aja baru pakai).

Jawaban yang serupa juga diberikan oleh Hamida, tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari, dia menuturkan:

“Neng kassak tak a wejibagi ngangguy masker ben areh mbak. Se penting a seragaman. Mon bedeh tamoy derih luar, buruh a maskeran. Mon kuleh sakek, gi reng seppo se a biayaen, benni gudeng”.¹¹⁹

(Disana tidak mewajibkan pakai masker setiap hari mbak. Yang penting pakai seragam. Kalo ada tamu dari luar, baru pakai masker. Setiap saya sakit, ya orang tua yang bantu biayain mbak bukan perusahaan).

Dari hasil wawancara di atas, sudah tergambar secara jelas bahwa tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari, tidak mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dari pihak perusahaan.

¹¹⁷ Peti, wawancara, Jember, 29 April 2017.

¹¹⁸ Ulfatun, wawancara, Jember, 22 April 2017.

¹¹⁹ Hamida, wawancara, Jember, 23 April 2017.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan pemaparan data di atas, maka dapat dikemukakan bahwa temuan penelitian tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di UD. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Mu'amalah adalah sebagai berikut:

1) Sistem Kerja Terhadap Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember

a. Sistem Perekrutan

Sistem perekrutan terhadap tenaga kerja anak yang diterapkan di PT. Kemuningsari tidak menggunakan sistem perekrutan sebagaimana mestinya. Mereka cukup membeli *pepel* kepada kontrol dengan harga yang berbeda-beda. Tergantung tarif yang diberikan oleh masing-masing kontrolnya. Jadi saat mereka hendak bekerja di perusahaan tersebut, tanpa harus mempunyai ijazah tinggi ataupun memnuhi persyaratan tertentu. Hal ini disebabkan karena rendahnya pendidikan anak. Keadaan yang memaksa mereka harus bekerja sebelum masuk usia kerja. Dengan demikian, sistem perekrutan tersebut sangat jauh dari sistem perekrutan yang seharusnya.

b. Jam Kerja

Sistem kerja yang terkait dengan lamanya waktu kerja yang diterapkan terhadap tenaga kerja anak di perusahaan tersebut, peneliti menemukan bahwa di PT. Kemuningsari, tenaga kerja anak bekerja selama 9 jam. Mulai dari pukul 07.00 - 16.00 WIB, dengan pembagian

waktu 2x masuk dan 1x istirahat. Padahal di dalam norma yang berlaku, dalam hal ini adalah UU Ketenagakerjaan, telah mensyaratkan bagi pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan, yang tertuang di dalam Pasal 69 Ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam”.

Dan ditegaskan kembali oleh bunyi Pasal 71 Ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari”.¹²⁰ Hal ini menggambarkan bahwa sistem kerja terhadap tenaga kerja anak yang diterapkan di PT. Kemuningsari tidak sesuai dengan norma yang berlaku. Menurut peneliti, pemberian waktu kerja selama 3 (tiga) jam dalam sehari bertujuan agar anak tidak mudah merasa stres karena tekanan waktu kerja yang terlalu lama

c. Tempat Kerja

Terkait dengan tempat kerja anak, peneliti menemukan bahwa di PT. Kemuningsari, tempat kerja antara tenaga kerja anak dan tenaga kerja dewasa tidak dipisahkan. Seharusnya, berdasarkan bunyi Pasal 72 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Dalam hal dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa”.¹²¹ Hal ini dimaksudkan untuk menghindari pengaruh negatif sebagai akibat interaksi atau hubungan antara pekerja anak dengan pekerja dewasa. Perlunya pemisahan tempat kerja tenaga kerja anak dengan tenaga kerja

¹²⁰ Sekretariat Negara RI, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹²¹ Ibid.,

dewasa sejalan dengan perlunya peradilan tersendiri bagi anak yang melakukan tindak pidana. Dengan tidak dipisahkannya tempat kerja antara tenaga kerja anak dan tenaga kerja dewasa di PT tersebut, telah membuktikan bahwa norma yang sudah dibuat oleh pemerintah belum berjalan sesuai dengan cita-cita hukum yang diharapkan.

Dan berdasarkan hasil penelitian Zakiah Darajat dalam disertasinya, yang dikutip oleh Abdul Rachmad Budiono di dalam bukunya yang berjudul “Hukum Perburuhan” menunjukkan bahwa perkembangan jiwa anak akan baik dan sehat apabila anak semakin banyak berinteraksi atau berhubungan dengan anak. Hal ini juga didukung oleh MG Endang Sumiarni. Ia mengatakan bahwa hasil penelitian di enam kota di Indonesia, yaitu Medan, Palembang, Semarang, Surabaya, Ujung Pandang, dan Kupang, menunjukkan bahwa pelaku kekerasan fisik maupun psikis terhadap anak, sering dilakukan oleh orang dewasa, misalnya orang tua, guru, dan orang lain yang sering berinteraksi.¹²²

Dengan dipisahkannya tempat kerja antara tenaga kerja anak dengan tenaga kerja dewasa dimaksudkan agar anak tidak mudah terpengaruh oleh dampak negatif karena sering bergaul dengan orang dewasa, baik karena pengaruh perkataan yang didengarnya maupun tingkah laku yang dilihatnya. Dan diharapkan kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental dan sosial.

¹²² Ibid.,

2) Faktor Yang Mempengaruhi Adanya Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember

Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak yang ada di PT. Kemuningsari, peneliti menemukan ada beberapa faktor yang peneliti dapat dari hasil wawancara, baik pada tenaga kerja anak secara langsung ataupun pada orang tua atau walinya. Namun faktor yang dominan adalah faktor kemiskinan yang disebabkan oleh rendahnya pendapatan orang tua. Sehingga keinginan anak untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi menjadi terhalangi dan mengharuskan mereka untuk terjun ke dunia kerja di masa belajarnya untuk meringankan beban orang tua mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun tidak semua tenaga kerja anak yang ada di PT. Kemuningsari disebabkan oleh rendahnya pendapatan orang tua. Namun ada juga tenaga kerja anak yang harus bekerja karena dia telah ditinggal pergi oleh orang tuanya, sehingga dialah yang harus bertanggung jawab atas adik-adiknya.

Pada dasarnya, KHA telah menjamin hak anak untuk berkembang dengan menfokuskan pada dua hal, yaitu: hak anak berkaitan dengan standar kehidupan yang layak dan hak anak untuk memperoleh pendidikan dalam semua tingkatan. Akan tetapi, dengan mereka terjun ke dunia kerja di usia yang belum semestinya untuk bekerja telah merenggut hak mereka untuk memperoleh pendidikan yang layak. Karena mereka harus meninggalkan bangku sekolah demi membantu ekonomi keluarga dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Di dalam Undang-undang Perlindungan Anak juga telah diatur bahwa setiap anak berhak mendapatkan perlindungan, mulai dari agama, kesehatan, pendidikan dan sosialnya. Dalam memberikan perlindungan terhadap anak, perlu memperhatikan beberapa prinsip, diantaranya adalah Prinsip Hidup, Kelangsungan Hidup, dan Perkembangan. Tiga hal tersebut merupakan hal yang amat terkait. Hidup saja tidak cukup bagi anak. Di samping hidup, anak juga harus berkembang secara wajar. Karena dua hal ini amat erat kaitannya, maka tiga-tiganya menjadi suatu prinsip di dalam Konvensi Hak-hak Anak, yaitu prinsip hidup, kelangsungan hidup, dan berkembang.

Namun faktor ekonomi yang memaksa mereka untuk kehilangan hak nya dalam mendapatkan pendidikan pada semua tingkatan. Hal ini berpengaruh terhadap perkembangan psikis anak. Menurut fiqh pun, seorang anak belum wajib untuk mencari nafkah. Karena hal itu masih menjadi kewajiban orang tuanya, sesuai dengan firman Allah:

وعلى المولود له رزقهن وكسوتهن بالمعروف

Yang artinya: “Dan kewajiban ayah adalah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang baik atau *makruf*”.¹²³

Hal ini dikuatkan oleh sebuah hadits yang berbunyi:

ومن السنة قول النبي صلى الله عليه وسلم له: (خدي مايكفيك وولدك بالمعروف) متفق عليه.

¹²³Al-Qur’ân, 2:233.

Artinya: “Sedangkan menurut hadits, Nabi SAW bersabda, (Ambillah dari apa yang mencukupkanmu dan anak-anakmu dengan cara yang makruf”.

Dan juga ditegaskan oleh pendapat Imam Taqiyuddin Abi Bakar bin Muhammad Al-Husaini yang beliau tulis di dalam kitabnya yang berjudul *Kifayatul Akhyar Juz 2* yang terdapat pada halaman 140-141, beliau berpendapat:

(فصل * ونفقة الاهل واجبة للوالدين والمولودين, فاما الوالدون فتجب نفقتهم بشرطين: الفقر والزمانة, والفقر والجنون, واما المولودون فتجب نفقتهم بشروط: الفقر والصغر, والفقر والزمانة والفقر والجنون).

“Memberi nafkah kepada keluarga hukumnya wajib. Yaitu kepada orang tua, istri dan anak-anak. Kewajiban memberi nafkah kepada orang tua dengan 2 syarat, yaitu: orang tua yang miskin dan orang tua yang tidak sehat akalnya. Sedangkan memberi nafkah kepada anak mempunyai beberapa syarat, yaitu sebagai berikut: *Pertama*, fakir. *Kedua*, anak-anak. *Ketiga*, miskin karena musibah. *Keempat*, miskin karena tidak sehat akalnya”.¹²⁴

Dari sini kita dapat melihat bahwa memberikan nafkah kepada anak adalah kewajiban orang tua. Para fuqaha berpendapat bahwa anak mempunyai hak untuk mendapatkan nafkah yang wajib dilaksanakan atau dipenuhi oleh keluarga atau mahramnya selama anak-anak itu fakir.¹²⁵

Namun kalau seorang anak yang miskin tetapi mempunyai pekerjaan, apakah orang tua wajib memberi nafkah? Dalam hal ini ulama berbeda pendapat. Sebagian berpendapat tidak wajib. Sedangkan ulama yang lain berpendapat wajib memberi nafkah. Dan pendapat yang kedua inilah yang

¹²⁴ Moh. Rifa'i, dkk, *Terjemah Khulashah Kifayatul Akhyar*, 342.

¹²⁵ Yanggo, *Fiqh Anak*, 147-148.

lebih kuat (menurut penulis buku ini). Kalau anak mempunyai harta tetapi tidak di tangan (dipinjam orang), orang tua wajib memberi nafkah. Nanti kalau sudah dikembalikan, pemberian orang tua dikembalikan juga.

Akan tetapi, peneliti lebih sependapat dengan pendapat yang kedua. Karena anak adalah titipan Allah untuk kedua orang tuanya. Jadi segala kebutuhan anak adalah tanggung jawab orang tuanya hingga anaknya dewasa. Mulai dari kebutuhan jasmani, seperti makan, pakaian dan sebagainya, hingga kebutuhan rohani, seperti pendidikan, pelatihan yang berkaitan dengan perkembangan anak dan lain-lain.

3) Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Mu'amalah.

Perlindungan hukum tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember dalam perspektif UU Ketenagakerjaan Dan Fiqh Mu'amalah, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa orang tua atau wali dari tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari, peneliti menemukan bahwa di PT tersebut sama sekali tidak ada surat idzin tertulis dari orang tua atau wali tenaga kerja anak yang bekerja disana. Meskipun mereka mengetahui bahwa anak-anak mereka bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini tidak sejalan dengan norma yang tertuang di dalam Pasal 69 Ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan bagi semua pelaku usaha yang mempekerjakan anak harus mempunyai idzin tertulis dari orang tua atau wali anak yang bersangkutan.

Disamping itu, sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti juga menemukan bahwa tidak ada perjanjian kerja antara PT. Kemuningsari dengan orang tua atau wali tenaga kerja anak yang bekerja disana. Padahal adanya suatu perjanjian kerja merupakan awal dari adanya suatu hubungan kerja. Di dalam perjanjian kerja ini lah segala sesuatu yang berhubungan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak dituangkan, dalam hal ini pelaku usaha dan tenaga kerja anak. Perjanjian kerja disini harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yakni adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.¹²⁶

Suatu perjanjian dapat dikatakan sah, apabila memenuhi empat syarat, yaitu: adanya kesepakatan kedua belah pihak; adanya kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum; adanya objek perjanjian; dan adanya kausa yang halal.¹²⁷ Hal ini dikuatkan oleh bunyi Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²⁸

Oleh karena itu, dari ke empat syarat tersebut, anak merupakan orang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum. Karena anak dianggap belum cakap atau belum mampu untuk melakukan tindakan

¹²⁶ Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, 71.

¹²⁷ Hariri, *Hukum Perikatan*, 122.

¹²⁸ Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 57.

hukum.¹²⁹ Sehingga dalam melakukan perjanjian kerja perlu di wakili oleh walinya. Sebagaimana telah diatur pula di dalam Kompilasi Hukum Islam yang terdapat dalam Pasal 98 Ayat (2) yang berbunyi “Orang tuanya mewakili anak tersebut mengenai segala perbuatan hukum di dalam dan di luar pengadilan”.

Perjanjian kerja ini dilakukan guna memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja, baik tenaga kerja dewasa maupun tenaga kerja anak. Tanpa adanya perjanjian kerja, maka dapat mengakibatkan tidak terciptanya hubungan kerja yang jelas, sehingga tenaga kerja anak yang bekerja di PT tersebut hanya dianggap sebagai buruh lepas. Karena mereka tidak mendapatkan perlindungan apapun, baik perlindungan teknis, perlindungan sosial dan perlindungan ekonomis. Sejak mereka masih bekerja hingga sesudah masa kerja mereka berakhir nantinya.

Akan tetapi fakta hukum yang terjadi di PT. Kemuningsai ini, jelas tidak sesuai dengan aturan yang tertuang di dalam Pasal 69 Ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan anak harus ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali. Selain itu, hal ini juga tidak sesuai dengan apa yang telah di atur di dalam Pasal 21 Buku II Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yang menyebutkan bahwa akad yang dilakukan harus berdasarkan asas *Al-kitabah* (tertulis). Karena hanya dengan adanya perjanjian secara tertulis dapat menciptakan suatu hubungan hukum yang baik dan mampu

¹²⁹Hariri, *Hukum Perikatan*, 125.

melahirkan sebuah kepastian hukum. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah Ayat 282:

ياايها الذين امنوا اذا تدانتم بدين الى اجل مسمى فاكتبوا

Yang artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya”.¹³⁰

Dengan adanya perjanjian yang dilakukan secara tertulis, maka kedua belah pihak yang melakukan akad, akan sama-sama terlindungi hak dan kewajibannya serta tidak ada pihak yang dirugikan di kemudian hari. Karena di dalam surat perjanjian itu lah semua hak dan kewajiban kedua belah pihak dituangkan. Hal ini dikuatkan oleh firman Allah dalam surah Al-Maidah ayat 1:

ياايهاالدين امنوا اوفوا بالعقود

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.”¹³¹

Dengan tidak adanya perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan orang tua atau wali, maka tenaga kerja anak yang bekerja di PT tersebut tidak mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 69 Ayat (2) huruf e UU Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan keselamatan kerja ialah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja

¹³⁰ Al-Qur’ân, 2:282.

¹³¹ Al-Qur’ân, 5:1.

memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan tenaga kerja adapat bekerja secara optimal.¹³²

Selain itu juga dapat berpengaruh pada bunyi Pasal 69 Ayat (2) huruf f UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan adanya hubungan kerja yang jelas. Karena hubungan kerja akan lahir setelah adanya perjanjian kerja. pernyataan ini sesuai dengan bunyi Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Dalam hal ini peneliti sangat setuju bahwa setiap pelaku usaha yang mempekerjakan anak harus mendapatkan idzin dari orang tua atau wali anak tersebut secara tertulis. Hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa anak tersebut bekerja atas pengawasan orang tua. Disamping itu, pihak pelaku usaha juga harus mengadakan perjanjian kerja dengan orang tua atau wali anak yang dipekerjakan agar tenaga kerja anak mendapatkan perlindungan hukum yang jelas, terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka.

¹³² Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, 150.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari fakta yang terjadi di lapangan tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Mu'amalah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Bahwa sistem kerja terhadap tenaga kerja anak yang diterapkan di PT.

Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember masih belum sesuai dengan aturan yang tertera dalam norma yang berlaku, yaitu UU Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, anak hanya boleh bekerja maksimum 3 (tiga) jam. Namun di PT tersebut, tenaga kerja anak bekerja hingga 9 jam. Mulai dari pukul 07.00 - 16.00 WIB, dengan pembagian waktu 2x masuk dan 1x istirahat. Selain itu, tempat kerjanya juga tidak dipisahkan antara tenaga kerja anak dan tenaga kerja dewasa. Hal ini sudah melanggar Pasal 69 Ayat (2) huruf c dan Pasal 72 UU Ketenagakerjaan.

Realita hukum yang terjadi di PT. Kemuningsari membuktikan bahwa norma yang telah dibuat oleh pemerintah kita belum berjalan sesuai dengan cita-cita hukum yang diharapkan.

2) Bahwa faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak yang ada di PT. Kemuningsari, terdapat beberapa alasan, yakni sebagai berikut: untuk membiayai adiknya sekolah, ingin tau rasanya mencari uang sendiri,

ingin punya uang sendiri, tidak punya biaya untuk sekolah, merasa jenuh di rumah, ingin punya banyak teman, rendahnya pendapatan orang tua, dari pada nganggur di rumah lebih baik diajak kerja, agar belajar mandiri, untuk meringankan beban orang tua, dan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Namun faktor yang dominan adalah kondisi kemiskinan keluarga yang disebabkan oleh rendahnya pendapatan orang tua. Sehingga keinginan anak untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi menjadi terhalangi dan mengharuskan mereka untuk terjun ke dunia kerja di masa belajarnya untuk meringankan beban orang tua mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

- 3) Bahwa tenaga kerja anak yang ada di PT. Kemuningsari, tidak mendapatkan perlindungan hukum apapun. Tidak ada surat izin tertulis dari orang tua atau wali mereka. Dan juga tidak ada perjanjian kerja antara pihak perusahaan engan orang tua atau wali mereka. Sehingga mereka hanya dianggap sebagai buruh lepas. Tanpa mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, baik sebelum masa kerja, selama bekerja dan sesudah masa kerja. Hal semacam ini sangat menyalahi aturan yang tercantum di dalam Pasal 69 Ayat (2) huruf a, b dan e UU Ketenagakerjaan. Di dalam Fiqh Mu'amalah juga diterangkan bahwa setiap perjanjian (*aqad*) harus dicatatkan. Untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan di kemudian hari.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Mu’amalah”, peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu:

1) Untuk tenaga kerja anak

Hendaknya sebagai seorang anak, perlu dan sangat penting memiliki rasa semangat yang tinggi untuk menimba ilmu. Karena usia mereka merupakan masa emas dalam mengenyam pendidikan. Sehingga sangat disayangkan apabila seorang anak yang merupakan generasi penerus bangsa kehilangan masa depannya karena lebih memilih untuk bekerja dari pada duduk di bangku sekolah. Boleh bekerja untuk membantu orang tua asal jangan sampai melupakan akan pentingnya pendidikan.

2) Untuk orang tua atau wali tenaga kerja anak

Hendaknya sebagai orang tua atau wali, hal yang terbaik bagi anak harus menjadi pertimbangan yang utama. Dan pendidikan anak harus diutamakan guna mendukung proses perkembangan terbaik anak. Karena hidup saja tidak cukup bagi anak. Namun juga perlu berkembang secara wajar. Karena masa depan anak merupakan masa depan bangsa kita ke depannya.

3) Untuk Perusahaan Yang Diteliti

Hendaknya pihak perusahaan dapat melakukan perbaikan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja anak yang dipekerjakannya. Dengan cara meminta surat izin tertulis dari orang tua atau wali mereka dan membuat surat perjanjian kerja dengan orang tua atau wali mereka guna menghindari terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja anak tersebut.

4) Untuk pemerintah

Hendaknya Pemerintah Daerah Jember membuat regulasi yang mengatur secara khusus tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja anak yang disertai dengan sanksi bagi yang melanggarnya. Dan perlu melakukan *controlling* terhadap peraturan yang telah dibuat, guna mengetahui apakah realita hukum yang terjadi di lapangan sudah sesuai dengan cita-cita hukum yang diharapkan atau belum. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kabupaten Jember, hendaknya melakukan pendataan ulang setiap tahunnya terhadap jumlah tenaga kerja yang ada di wilayah kabupaten Jember. Hal ini bertujuan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja anak yang ada, hingga menjadi kota yang terbebas dari tenaga kerja anak.

IAIN JEMBER

BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : HUSNIATUL MUAROFAH
NIM : 083 132 007
Tempat dan Tanggal Lahir : Jember, 17 April 1994
Alamat : Ds. Mangaran, Kec. Ajung, Kab. Jember
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Hukum Ekonomi
Prodi : Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)
No. Hp : 085-955-030-343
Email : husniatulmuarrofah@gmail.com
Riwayat Pendidikan :
TK : TK Nurul Ulum Kemuningsari Kidul
SD : SDN Mangaran 03
SMP : SMP Plus Bustanul Ulum Mlokorejo
SMK : SMK Baitul Hikmah Tempurejo
Perguruan Tinggi : TAHUN 2013-2017 IAIN JEMBER

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ANAK
DI PT. KEMUNINGSARI KEC. JENGGAWAH KAB. JEMBER
DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH
MU'AMALAH**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syari'ah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)



Oleh:
Husniatul Muarofah
Nim : 083 132 007

IAIN JEMBER

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
Fakultas Syari'ah
JULI, 2017

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Persetujuan Pembimbing.....	ii
Pengesahan Tim Penguji.....	iii
Motto.....	iv
Persembahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Abstrak.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah.....	10
F. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	19
A. Penelitian Terdahulu.....	19
B. Kajian Teori	23
1. Kajian Teori Tentang Perlindungan Hukum	23
2. Kajian Teori Tentang Tenaga Kerja	29
3. Kajian Teori Tentang Anak.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	49
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Data dan Sumber Data.....	50
D. Teknik Pengumpulan Data	52
E. Analisis Data.....	54

F. Keabsahan Data.....	56
G. Tahap-tahap Penelitian	56
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	59
A. Gambaran Obyek Penelitian	59
1. Sejarah Singkat PT. Kemuningsari.....	59
2. Letak Geografis PT. Kemuningsari	60
3. Visi dan Misi PT. Kemuningsari	60
4. Tujuan Pendirian PT. Kemuningsari.....	61
5. Organisasi dan Manajemen PT. Kemuningsari	61
a. Struktur Organisasi.....	61
b. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	61
c. Jam Kerja	63
d. Sistem Pemberian Upah.....	63
B. Penyajian Data dan Analisis	64
1. Sistem Kerja Terhadap Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember	64
2. Faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember	71
3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember	78
C. Pembahasan Temuan.....	82
1. Sistem Kerja Terhadap Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember	82
2. Faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember	85
3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember	88
BAB V PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	95
Daftar Pustaka	97

Pernyataan Keaslian Tulisan xiii

Lampiran-lampiran

- A. Matrik Penelitian.....
- B. Formulir Pengumpulan Data.....
- C. Foto.....
- D. Peta / Denah
- E. Surat Keterangan.....
- F. Biodata Penulis



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an:

Departemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. t.tp. CV Penerbit J-art.

Kitab:

Abi Bakar, Taqiyuddin. t.t. *Kifayatul Akhyar Juz 2*. Surabaya. Nurul Huda.

Undang-undang:

Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 4 Tahun 1950 tentang Dasar-dasar Pendidikan dan Pengadjaran Di Sekolah.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 Tentang Kesejahteraan Anak.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (sudah tidak berlaku lagi).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak.

Peraturan Menteri No. PER-02/MEN/1994.

Buku:

- Amiruddin dkk, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rieneka Cipta.
- Ashshofa, Burhan, 2001, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rieneka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni, 2008, *Hukum Kerja (Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Basrowi dan Suwandi, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Rieneka Cipta.
- Budiono, Abdul Rachmad, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Indeks.
- Efendi, Masyhur dan Evandri, Taufani S, 2014, *HAM Dalam Dinamika/Dimensi Hukum, Politik, Ekonomi, dan Sosial*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Djamal, 2015, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Djumhana, Muhammad, 1994, *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Hariri, Wawan Muhwan, *Hukum Perikatan*, Bandung, CV. Pustaka Setia.
- Huda, Qamarul, 2011, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta, Teras.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Irsan, Koesparmono, 2016, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta, Erlangga.
- Kansil dan Christine, 2002, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT Pradnya Paramita.
- Miles dan Huberman, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Gramedia.
- Moleong, J. Lexy, 2008, *Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulia, Musdah, 2010, *Islam dan Hak Asasi Manusia Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta, Naufan Pustaka.
- Ridwan, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Rifa'i, Moh dkk, 1978, *Terjemah Khulashoh Kifayatul Akhyar*, Semarang, CV. Toha Putra.
- Rumokoy, Donald Albert, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Santana, Septiawan, 2010, *Menulis Ilmiah: Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Alfabeta.
- Satori, Djam'an dkk, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono dkk, 1994, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Soepomo, Iman, 2001, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta, Djambatan.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Ustman, Sabian, 2014, *Metodologi Penelitian Hukum Progresif*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Tim Penyusun, 2014, *Undang-undang Perlindungan Anak*, Bandung, Fokusmedia.
- Tim Penyusun, t.t, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Yogyakarta, Pustaka Mahardika.

Tim Penyusun, t.t, *KUH Perdata*, t.tp, Pustaka Mahardika.

Tim Permata Press, t.t, *Kompilasi Hukum Islam (KHI)*, t.tp, Permata Press.

Tim Penyusun, 2009, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Edisi Revisi*, Jakarta, Kencana.

Yanggo, Huzaemah Tahido, 2004, *Fiqih Anak*, Jakarta, PT. Al-Mawardi Prima.

Skripsi:

Anis Aidila Fitri, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*, Institut Agama Islam Negeri Jember.

Anis Rosiah, 2016, *Pekerja Anak dan Praktek Perlindungan Hak-hak (Studi kasus pekerja rumah tangga anak di Sleman Yogyakarta)*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Arifah, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Pelecehan Seksual (Studi Kasus di Polda DIY)*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Thoriqotul Azizah, 2015, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur (Studi Analisis UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Mashlahah)*, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Zahratul Husnaini, 2011, *Pekerja Anak Di Bawah Umur (Studi Kasus: Enkulturasasi Keluarga Pekerja Anak di Kota Padang)*, Universitas Andalas Padang.

Internet:

<https://wisuda.unud.ac.id/pdf> diakses pada tanggal 02 November 2016 pukul








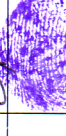

22:20

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1: Persamaan dan perbedaan skripsi peneliti dengan skripsi lain yang terkait	22
Tabel 2: Jadwal jam kerja PT. Kemuningsari	63
Tabel 3: Faktor yang mempengaruhi adanya tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari	77

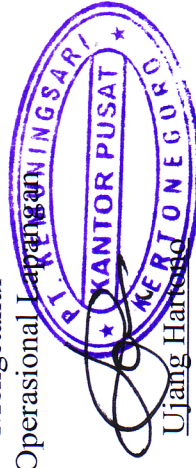


**JURNAL PENELITIAN
DI PT. KEMUNINGSARI KEC. JENGGAWAH KAB. JEMBER**

NO	KEGIATAN	TANGGAL	INFORMAN	TTD
1	Observasi sekaligus menyerahkan surat izin penelitian kepada PT. Kemuningsari	31 Maret 2017	Bapak Ujang Hartono	
2	Observasi dan wawancara dengan Staf Penimbang di PT. Kemuningsari	07 April 2017	Ibu Laila	
3	Wawancara dengan Bendahara PT. Kemuningsari	08 April 2017	Ibu Aini	
4	Wawancara dengan Staf Operasional Lapangan PT. Kemuningsari	15 April 2017	Bapak Ujang Hartono	
5	Wawancara dengan tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari	16 April 2017	Jumini dan Siti	
6	Wawancara dengan tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari beserta walinya	22 April 2017	Ulfatun dan Ibu Asriyanti	
7	Wawancara dengan tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari beserta walinya	23 April 2017	Hamida dan Bura	
8	Wawancara dengan tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari beserta walinya	29 April 2017	Peti dan Bejo	
9	Mengambil surat keterangan penelitian di PT. Kemuningsari	20 Mei 2017	Bapak Ujang Hartono	

Jember, 20 Mei 2017 M

Mengetahui
Staf Operasional Lapangan



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamiin.....

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. *Sholawat ma'a Salam* semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, juga kepada keluarga, sahabat dan seluruh umatnya.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Mu'amalah Institut Agama Islam Negeri Jember. Dengan judul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jenggawah Kab. Jember Dalam Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah".

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan rendah hati menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto. SE., MM selaku Rektor IAIN Jember
2. Dr. H. Sutrisno RS., M.HI selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Jember
3. Mahmudah,. S.Ag., M.EI selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Islam IAIN Jember
4. Busriyanti,. M.Ag selaku Ketua Program Studi Mu'amalah IAIN Jember
5. Martoyo,. S.HI, M.H sebagai dosen pembimbing skripsi ini yang penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
6. Dosen IAIN Jember yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh studi di IAIN Jember.
7. Perpustakaan IAIN Jember yang telah menyediakan referensi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tuaku atas semua jasa, kesabaran dan kasih sayang yang tiada tara serta tiada hentinya mendo'akan dan menasihati.
9. Abang dan adek-adekku yang tak pernah bosan untuk selalu mendo'akan dan menyemangati.

10. Sahabat sekaligus keluarga kecilku (Irfa_Tin, Dewi_Dedew, Reni_Nyo, dan Diah_Ayu) yang selalu ada dalam suka maupun duka.
11. Teman-teman seperjuanganku (kelas i1 MU13) yang selalu mendukungku.
12. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada kalian semua. Demi perbaikan selanjutnya, kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Semoga karya kecil dapat memberikan manfaat bagi para pembaca pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya.

Jember, 01 Juni 2017

Penulis,

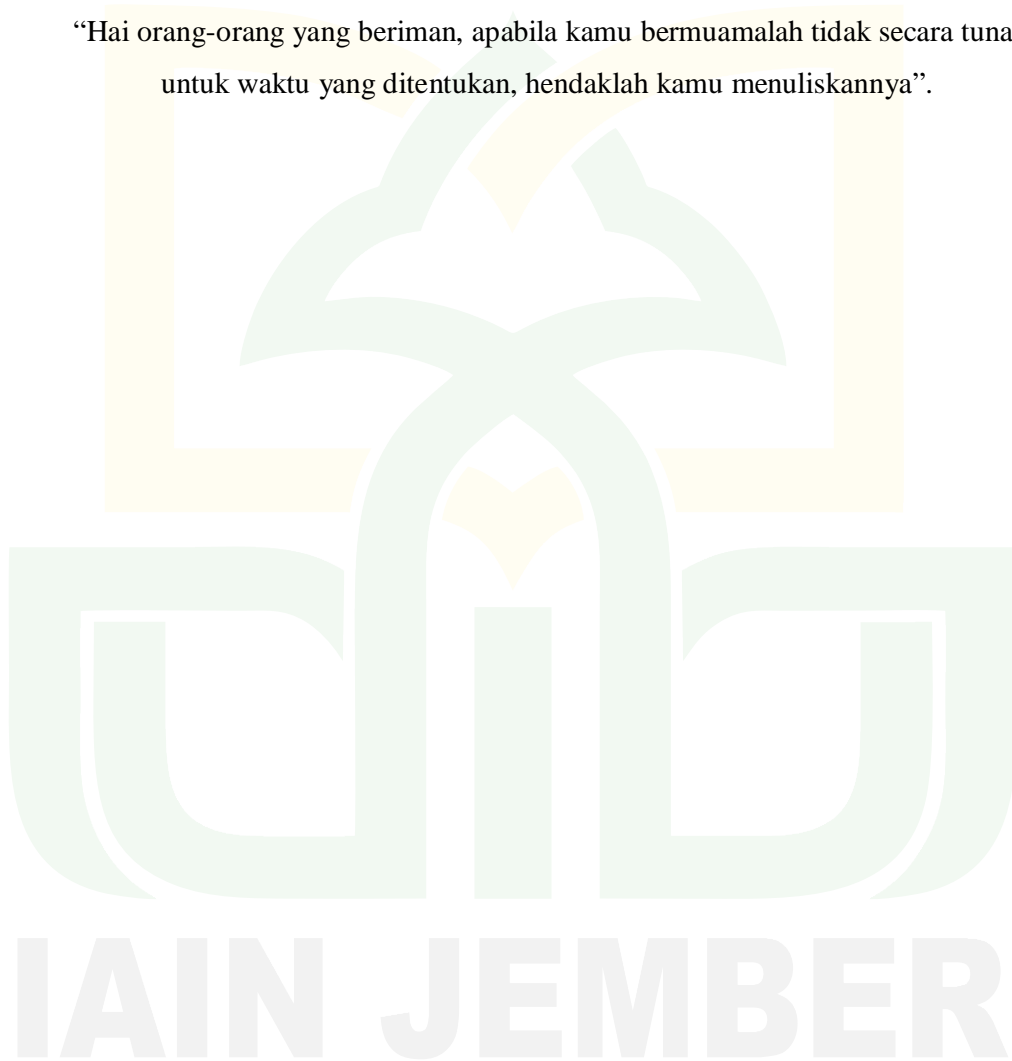
IAIN JEMBER

MOTTO

ياايها الذين امنوا اذا تدانتم بدين الى اجل مسمى فاكتبوا

(البقرة : ٢٨٢)

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya”.



**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ANAK
DI PT. KEMUNINGSARI KEC. JENGGAWAH KAB. JEMBER
DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH MU'AMALAH**

SKRIPSI

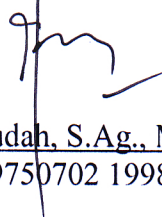
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syari'ah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Juli 2017

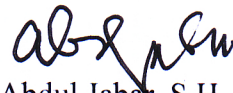
Tim Penguji

Ketua



Mahmudah, S.Ag., M.El.
NIP. 19750702 199803 2 002

Sekretaris

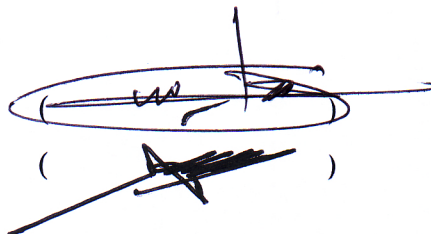


Abdul Jabat, S.H., M.H.
NIP. 197109242014 11 100 1

Anggota

1. Dr. H. Ahmad Junaidi, S.Pd., M.Ag.

2. Martoyo, S.H.I., M.H.



Menyetujui

Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. H. Sutrisno R.S., M.H.I.
NIP. 19590216 198903 1 001

FORMULIR PENGUMPULAN DATA

A. Observasi

Lokasi tempat penelitian PT. Kemuningsari, Desa Kertonegoro, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember.

B. Wawancara atau Interview

1) Wawancara Dengan Pihak Pelaku Usaha (PT. Kemuningsari)

- a. Bagaimana awal pendirian PT. Kemuningsari ini?
- b. Sejak tahun berapa PT. Kemuningsari ini didirikan?
- c. Apa visi dan misi PT. Kemuningsari ini?
- d. Apa tujuan didirikannya PT. Kemuningsari ini?
- e. Bagaimana struktur organisasi PT. Kemuningsari ini dan ada berapa jumlah pekerjanya?
- f. Bagaimana sistem perekrutan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Kemuningsari? Khususnya tenaga kerja anak?
- g. Bagaimana sistem kerja yang diterapkan kepada tenaga kerja anak di PT. Kemuningsari ini?
- h. Bagaimana sistem pemberian upah untuk tenaga kerja anak yang diterapkan di PT. Kemuningsari ini?
- i. Apakah ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada tenaga kerja anak? Jika ada, bagaimana sistem pemberiannya?

2) Wawancara Dengan Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja di PT. Kemuningsari

- a. Sudah berapa lama saudara bekerja di PT. Kemuningsari? Dan saudara bekerja di bagian apa?
- b. Apa faktor yang melatarbelakangi saudara bekerja di PT. Kemuningsari?
- c. Bagaimana sistem perekrutan tenaga kerja anak yang dilakukan oleh PT. Kemuningsari?
- d. Bagaimana sistem kerja yang diterapkan oleh PT. Kemuningsari kepada tenaga kerja anak yang dipekerjakan?

- e. Apakah saudara sudah diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan sebelum bekerja oleh PT. Kemuningsari?
 - f. Apakah tenaga kerja anak yang bekerja di PT. Kemuningsari, tempat kerjanya dipisahkan dengan tempat kerja dewasa?
 - g. Bagaimana kondisi dan lingkungan kerja di PT. Kemuningsari?
 - h. Bagaimana sistem pemberian upah untuk tenaga kerja anak yang diterapkan oleh PT. Kemuningsari ini?
 - i. Berapa jumlah upah yang diberikan oleh PT. Kemuningsari kepada tenaga kerja anak yang dipekerjakan?
 - j. Upah yang saudara terima, dipergunakan untuk apa?
 - k. Apakah ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada tenaga kerja anak? Jika ada, bagaimana sistem pemberiannya?
 - l. Bagaimana sistem perlindungan kerja yang diberikan oleh PT. Kemuningsari setelah tenaga kerja anak purna kerja?
- 3) Wawancara Dengan Orang Tua Atau Wali Dari Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja di PT. Kemuningsari
- a. Apakah bapak/ibu mengetahui bahwa anak anda bekerja di PT. Kemuningsari? Jika iya, adakah surat izin tertulis dari orang tua atau wali anak?
 - b. Apakah ada perjanjian kerja antara PT. Kemuningsari dengan orang tua atau wali anak yang dipekerjakan?
 - c. Apa faktor yang melatarbelakangi anda mengizinkan anak anda bekerja di PT. Kemuningsari?

C. Dokumenter

- 1) Struktur Organisasi PT. Kemuningsari
- 2) Foto-Foto di PT. Kemuningsari

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husniatul Muarofah
NIM : 083132007
Prodi/Jurusan : Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)/Hukum Ekonomi
Fakultas : Syari'ah
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 29 Mei 2017

Saya yang menyatakan



Husniatul Muarofah
NIM. 083132007

PERSEMBAHAN

Hamdan wa Syukron Lillah.....

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Pahlawan dalam hidupku, ayahanda tercinta (Bapak Varry Moelyadi)
2. Malaikat dalam hidupku, ibunda terkasih (Ibu Tutik)
3. Adek-adekku tersayang, Yoga IFS dan Moch. Ikmal Haqiqi
4. Alm Kakek dan nenek ku yang belum sempat aku bahagiakan



IAIN JEMBER

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ANAK
DI PT. KEMUNINGSARI KEC. JENGGAWAH KAB. JEMBER
DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH MU'AMALAH**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syari'ah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)

Oleh:

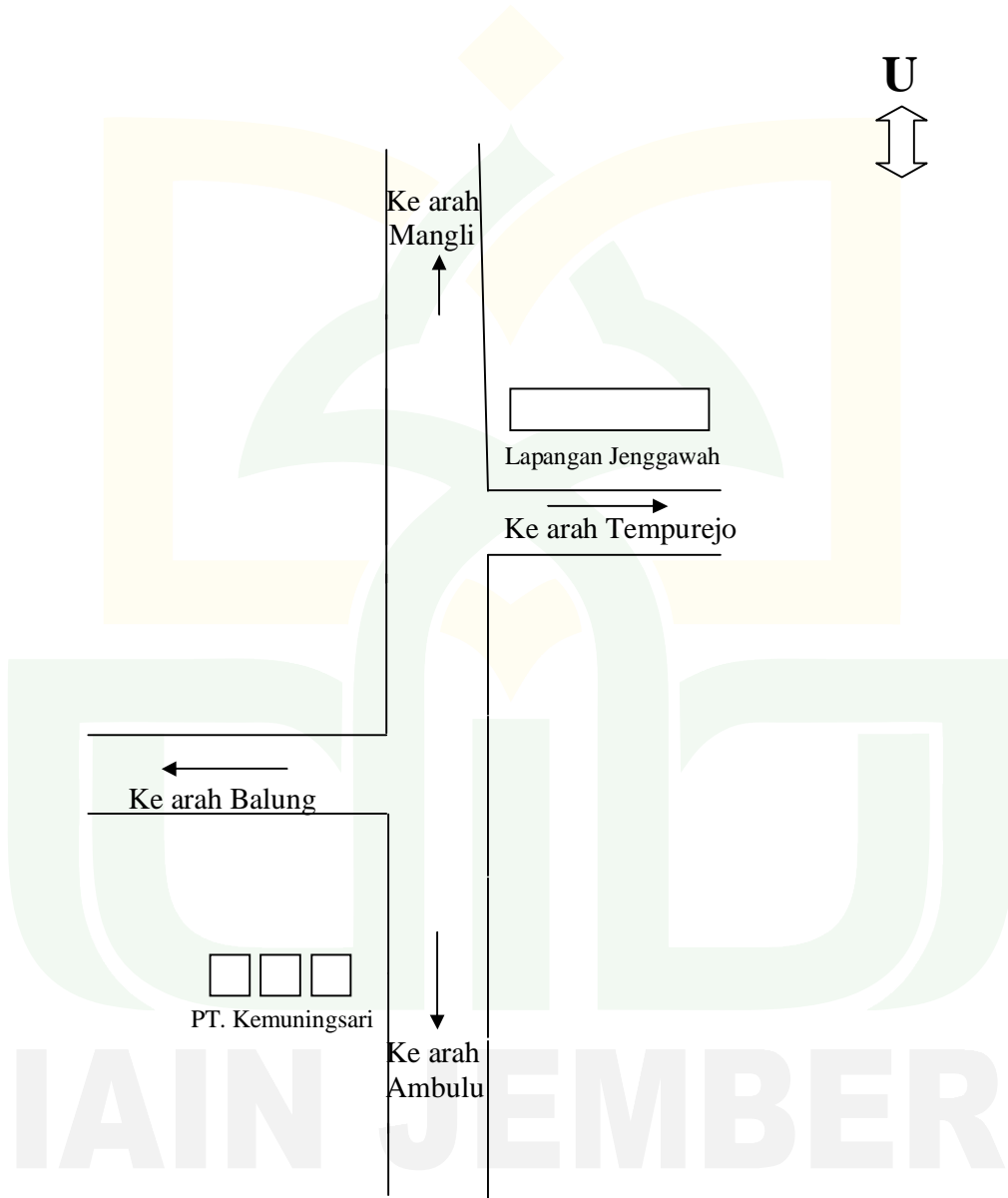
Husniatul Muarofah
Nim : 083 132 007

Disetujui Pembimbing



Martoyo, S.H.I., M.H.
NIP. 19781212 200910 1 001

PETA



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangandi bawah ini:

Nama : Ujang Hartono

Alamat : Ambulu - Jember

Pekerjaan : Staf Operasional Lapangan di PT. Kemuningsari

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Husniatul Muarofah

NIM : 083 132 007

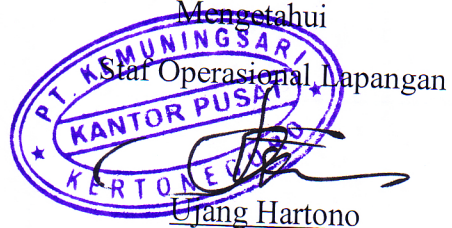
Semester : VII

Prodi : Mu'amalah, IAIN Jember

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Kemuningsari selama 50 (lima puluh) hari dalam rangka menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Anak Di PT. Kemuningsari Kec. Jember Kabupaten Jember Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Fiqh Mu'amalah”**. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Mei 2017

Mengetahui

Staf Operasional Lapangan


Ujang Hartono