

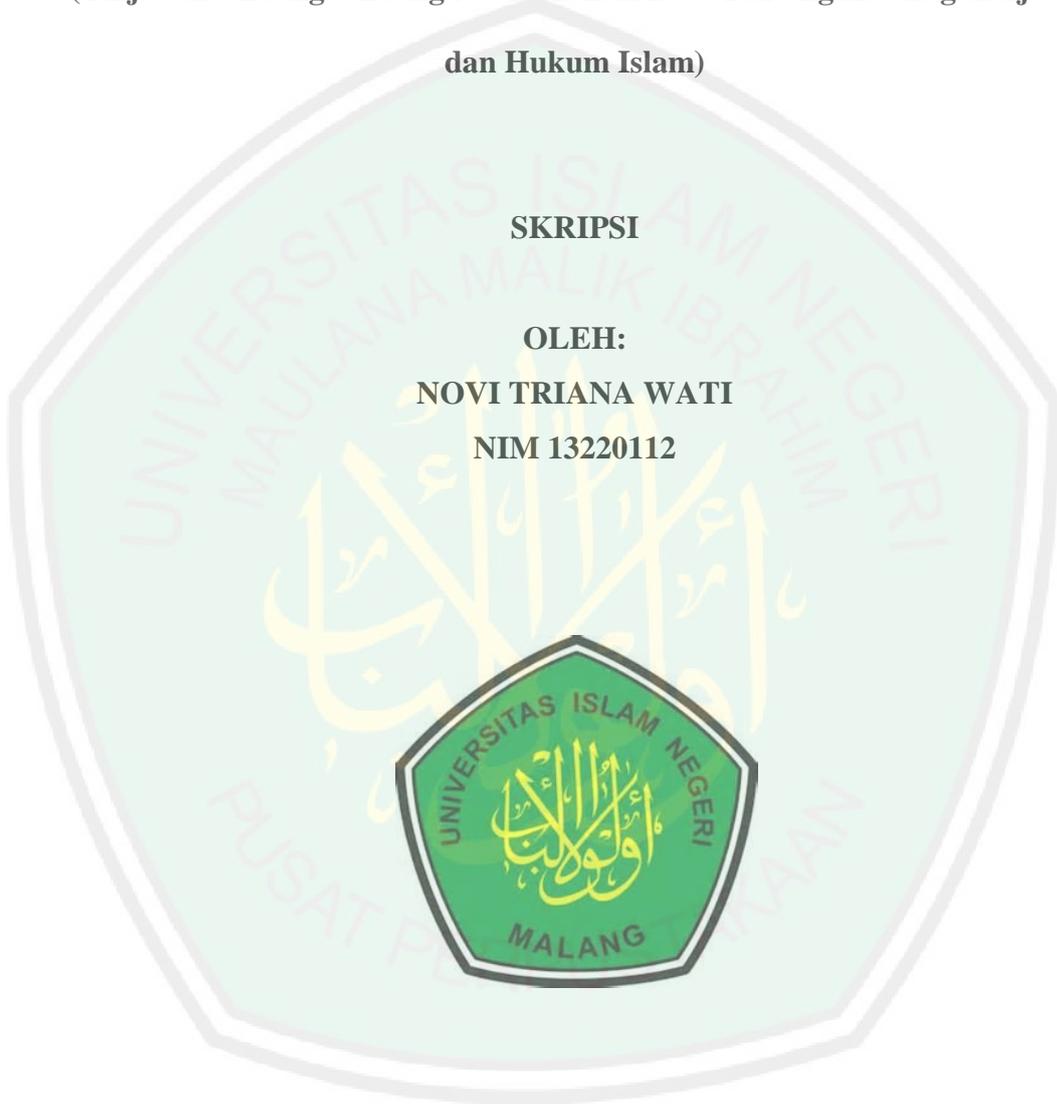
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA
PENAMBANGAN PASIR DI CV. MITRA MURNI SEJATI BLITAR
(Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
dan Hukum Islam)**

SKRIPSI

OLEH:

NOVI TRIANA WATI

NIM 13220112



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2017

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA
PENAMBANGAN PASIR DI CV. MITRA MURNI SEJATI BLITAR
(Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
dan Hukum Islam)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H.)

OLEH:

NOVI TRIANA WATI

NIM 13220112



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2017

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA
PENAMBANGAN PASIR DI CV. MITRA MURNI SEJATI BLITAR
(Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
dan Hukum Islam)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun oleh orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya secara otomatis dibatalkan demi hukum.

Malang, 27 Oktober 2017
Penulis,



Novi Triana Wati
NIM 13220112

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Novi Triana Wati NIM:
13220112 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA PENAMBANGAN PASIR DI CV. MITRA MURNI SEJATI BLITAR (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-
syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 27 Oktober 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing,



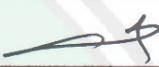
Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP 19740819 200003 1 002



Dr. Khoirul Hidayah, SH., M.H.
NIP 19780524 200912 2 003

BUKTI KONSULTASI

Nama : Novi Triana Wati
NIM : 13220112
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah
Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, SH., M.H.
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA PENAMBANGAN PASIR DI CV. MITRA MURNI SEJATI BLITAR (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)**

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Kamis, 02 Maret 2017	Bimbingan Proposal	
2.	Senin, 10 April 2017	BAB I dan II	
3.	Senin, 17 April 2017	Revisi BAB I dan II	
4.	Rabu, 03 Mei 2017	BAB III	
5.	Senin, 15 Mei 2017	Revisi BAB III	
6.	Rabu, 06 September 2017	BAB IV,	
7.	Senin, 18 September 2017	Revisi BAB IV	
8.	Senin, 02 Oktober 2017	BAB V	
9.	Jumat, 06 Oktober 2017	Abstrak	
10.	Rabu, 11 Oktober 2017	ACC Keseluruhan	

Malang, 27 Oktober 2017

Mengetahui,

a.n. Dekan

Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP 19740819 200003 1 002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Novi Triana Wati, NIM 13220112, mahasiswa
Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

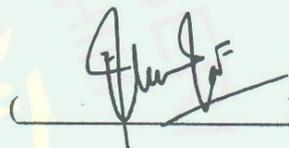
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA
PENAMBANGAN PASIR DI CV. MITRA MURNI SEJATI BLITAR
(Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
dan Hukum Islam)**

Telah dinyatakan LULUS dengan nilai A

Dewan Penguji :

1. Iffaty Nasyi'ah, M.H.

NIP 19760608 200901 2 007


Ketua

2. Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.

NIP 19780524 200912 2 003


Sekretaris

3. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum

NIP 19650904 199903 2 001


Penguji Utama

Malang, 16 Nopember 2017
Dekan,



Dr. H. Saifullah, SH., M.Hum.
NIP 19651205 200003 1 001

MOTTO

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَفْلِحُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka”
(HR. Bukhari)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan rahmat-Nya serta hidayah-Nya dalam penulisan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA PENAMBANGAN PASIR DI CV. MITRA MURNI SEJATI BLITAR (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”**, dapat diselesaikan dengan curahan kasih sayang-Nya, kedamaian dan ketenangan jiwa. Shalawat dan salam selalu kita haturkan kepada baginda kita, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan serta membimbing kita dari alam kegelapan menuju alam terang benderang dengan adanya Islam. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di hari akhir kelak, Amin.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Saifullah, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Iffaty Nasyi'ah, M.H., Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H., dan Dra. Jundiani, S.H., M.Hum selaku Dewan Penguji Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis mengucapkan terima kasih banyak atas arahan dan masukannya yang selalu diberikan kepada penulis ketika dalam melaksanakan sidang skripsi.
5. Dr. Khoirul Hidayah, SH., M.H., NIP 197805242009122003 selaku dosen pembimbing penulis skripsi. Penulis haturkan *Syukron Katsiron* atas waktu yang telah beliau berikan kepada penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi ini. Semoga beliau beserta seluruh keluarga besar selalu diberikan rahmat, barokah, limpahan rezeki, dan dimudahkan segala urusan baik di dunia maupun di akhirat.
6. Dr. H. Abbas Arfan, Lc., M.H., selaku dosen wali penulis selama kuliah di Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, saran, motivasi, dan arahan selama penulis menempuh perkuliahan.
7. Segenap dosen dan staff karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, pembimbing serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
8. Kedua orang tua tercinta, penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya yang telah ikhlas memberikan doa, kasih sayang, dan pengorbanan baik dari segi spiritual dan materiil yang tiada terhingga sehingga ananda bisa

mencapai keberhasilan sampai saat ini dan mampu menyongsong masa depan yang baik.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini dapat bermanfaat bagi perkembangan peradaban Islam kelak. Dan semoga apa yang penulis tulis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi perkembangan keilmuan dimasa yang akan datang. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 27 Oktober 2017
Penulis,

Novi Triana Wati
NIM 13220112

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut¹:

A. Konsonan

ا	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ت	= t	ظ	= dh
ث	= ts	ع	= ‘ (koma menghadap keatas)
ج	= j	غ	= gh
ح	= <u>h</u>	ف	= f
خ	= kh	ق	= q
د	= d	ك	= k
ذ	= dz	ل	= l
ر	= r	م	= m
ز	= z	ن	= n
س	= s	و	= w
ش	= sy	ه	= h
ص	= sh	ي	= y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma (‘) untuk mengganti lambang “ع”.

¹Berdasarkan Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Syariah. Tim Dosen Fakultas Syariah UIN Maliki Malang, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Malang: Fakultas Syariah UIN Maliki, 2012), hal.73-76.

B. Vocal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”. Sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = , misalnya قال menjadi q^la

Vokal (i) panjang = , misalnya قيل menjadi qⁱl^a

Vokal (u) panjang = , misalnya دون menjadi d^un^a

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i” melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga dengan suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = لو misalnya قول menjadi qaw^lun

Diftong (ay) = بي misalnya خير menjadi khay^run

C. Ta’Marbthah (ة)

Ta’Marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan ”t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *ta’ marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-ri^sala^tli al-mudarrisah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

D. Kata Sandang dan lafadh al-Jallah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jal lah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Contoh:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. *Billâh ‘azza wa jalla.*

E. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi.

Perhatikan contoh berikut:

“...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat diberbagai kantor pemerintahan, namun...”

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
BUKTI KONSULTASI	v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xiv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Pustaka	16
1. Konsep Perlindungan Hukum	16
2. Konsep Perlindungan Anak	19
3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak	20
a. Pekerja anak yang melakukan pekerjaan ringan.....	20
b. Pekerja anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya	21

c. Pekerja anak yang dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa	21
d. Larangan mempekerjakan dan melibatkan anak dalam pekerjaan-pekerjaan yang terburuk	22
4. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	23
5. Konsep Ketenagakerjaan dalam Hukum Islam	25
a. Pengertian <i>Ijarah</i>	25
b. Perjanjian Kerja dalam Islam	26
c. Upah dalam Islam	29
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Pendekatan Penelitian	34
C. Lokasi Penelitian	34
D. Sumber Data Penelitian	35
E. Teknik Pengambilan Sampel	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
B. Praktek Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Di CV. Mitra Murni Sejati Blitar Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	42
C. Praktek Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Di CV. Mitra Murni Sejati Blitar Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam	61

BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



ABSTRAK

Novi Triana Wati, 2017. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Di CV. Mitra Murni Sejati Blitar (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam). Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Khoirul Hidayah, SH., M.H.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar jika ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Penelitian ini merupakan penelitian hukum sosiologis atau empiris dengan menggunakan pendekatan empiris atau yuridis sosiologis. Pada penelitian ini penulis memperoleh data menggunakan metode observasi dan wawancara kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CV. Mitra Murni Sejati Blitar sudah menerapkan apa yang terdapat dalam Pasal 69 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan akan tetapi ada sebagian yang belum sesuai dalam pasal tersebut terkait: (1) Izin tertulis dari orang tua atau wali; (2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; (3) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; (4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; (5) Keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan ditinjau dari hukum Islam praktek pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati sudah sesuai dengan ketentuan dalam Islam terkait kewajiban pengusaha terhadap para pekerjanya yang meliputi memberi keringanan pekerjaan bagi para pekerja anak dengan kata lain memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan anak, pemberian gaji atau upah tepat pada waktunya, dan telah terpenuhinya syarat serta rukun dalam *Ijarah*.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Pekerja Anak; Hukum Islam.

ABSTRACT

Novi Triana Wati, 2017. Legal Protection for Child Labor On Sand Mining In CV. Mitra Murni Sejati Blitar (Review of Law No. 13 of 2003 On Employment and Islamic Law). Thesis, Department of Sharia Business Law, Faculty of Sharia, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH

The purpose of this research is to know the legal protection for child workers in the quarry sand in Pure True Partners CV Blitar if review of the law No. 13 Year 2003 about the employment and Islamic law. This research is the empirical sociological legal research or empirical approach or by using the juridical sociological. In this study the author obtained the data using the method of observation and interviews and then analyzed using descriptive method. The results of this study indicate that CV Partners is pure Unmitigated Blitar already apply what is contained in article 69 paragraph 2 employment law but there are some who have not been appropriate in related articles: (1) the written consent of a parent or guardian; (2) the agreement between the employers with a parent or guardian; (3) the working time to a maximum of three (3) hours; (4) Performed During the day and do not interfere with school time; (5) the safety and occupational health. While the practice of Islamic law in terms of child workers in the true Pure CV Partners is in compliance with the provisions of Islam related obligations of employers against the workers that include giving relief work for workers children in other words provide employment in accordance with the child's abilities, the granting of salary or wages on time, and satisfy the requirement as well as pillars in the Ijarah.

Keywords: *Legal Protection; Child Labor; Islamic Law.*

الملخص

نوفي تريانا واتي، ٢٠١٧، الحماية القانونية لعامل الأطفال في تعدين الرمال في CV. ميترا مورني سجاتي بليتار (مراجعة القانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن العمالية والشريعة الإسلامية). البحث الجامعي، قسم الأحكام التجارية الشرعية، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: الدكتور خير الهداية الماجستير

والغرض من هذا البحث هو معرفة الحماية القانونية للأطفال العاملين في الرمال المحجر في الشركاء الحقيقيين الخالصين السيرة الذاتية في حاله مراجعه القانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن العمالة والشريعة الاسلاميه. وهذا البحث هو البحوث القانونية السوسولوجية التجريبية أو النهج التجريبي أو باستخدام السوسولوجية القانونية. وفي هذه الدراسة ، حصل صاحب البلاغ علي البيانات باستخدام طريقه المراقبة والمقابلات ثم حلل باستخدام طريقه وصفيه. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى ان الشركاء السيرة الذاتية الخاصة بلا هوادة تطبق بالفعل ما هو وارد في المادة 69 الفقرة 2 قانون العمل ولكن هناك بعض الذين لم تكن مناسبة في المواد ذات الصلة (1): الموافقة الخطية من أحد الوالدين أو الوصي (2). الاتفاق بين أصحاب العمل مع أحد الوالدين أو الوصي (3). وقت العمل إلى ثلاث ساعات كحد اقصي (4). القيام به خلال النهار وعدم التدخل في الوقت الدراسي (5). السلامة والصحة المهنية. في حين ان ممارسه الشريعة الاسلاميه من حيث الأطفال العاملين في السيرة الذاتية الخاصة الحقيقية هي الامتثال لاحكام الإسلام التزامات المتعلقة بأرياب العمل ضد العمال التي تشمل تقديم الاغاثه للعمال الأطفال وبعبارة أخرى توفير العمل وفقا لقدرات الطفل ، ومنح المرتبات أو الأجور في الوقت المحدد، واستيفاء الشرط وكذلك الركائز في الاجاره

كلمات البحث : الحماية القانونية، عامل الأطفال، الشريعة الإسلامية.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam menjelaskan bahwa anak merupakan amanat Allah yang harus dijaga dengan baik, khususnya bagi orang tua, tidak boleh begitu saja mengabaikannya, lantaran hak-hak anak termasuk dalam salah satu kewajiban orang tua terhadap anak yang telah digariskan oleh agama Islam. Oleh karena itu dalam meniti kehidupan ini, anak-anak memiliki hak mutlak yang tidak dapat diganggu gugat. Anak merupakan anugerah terindah yang diharapkan oleh setiap pasangan sehingga kehadiran anak disebut sebagai berita gembira, sebagaimana dalam QS. Maryam (19): 17 yang berbunyi:

﴿١٧﴾ فَأَتَّخَذَتْ مِنْ دُونِهِمْ حِجَابًا فَأَرْسَلْنَا إِلَيْهَا رُوحَنَا فَتَمَثَّلَ لَهَا بَشَرًا سَوِيًّا

Artinya: “Maka ia mengadakan tabir (yang melindunginya) dari mereka lalu Kami mengutus roh Kami kepadanya, Maka ia menjelma dihadapannya (dalam bentuk) manusia yang sempurna.”²

²QS. Maryam (19): 17

Anak merupakan bentuk investasi yang menjadi indikator keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan di masa depan. Keberhasilan pembangunan anak akan menentukan kualitas sumber daya manusia dimasa yang akan datang, serta merupakan generasi yang akan menjadi penerus bangsa sehingga mereka harus dipersiapkan dan diarahkan sejak dini agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi anak yang sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri dan sejahtera menjadi sumber daya yang berkualitas dan dapat menghadapi tantangan di masa datang. Oleh karena itu upaya pembangunan anak harus dimulai sedini mungkin mulai dari kandungan hingga tahap-tahap tumbuh kembang selanjutnya. Anak adalah pesan hidup yang kita kirim untuk masa yang tidak kita lihat, begitulah John W Whitehead dalam Lenny N. Rosalin dalam menggambarkan pentingnya anak sebagai generasi penerus sekaligus aset terbesar untuk masa depan.³

Fenomena anak yang bekerja sesungguhnya bukan hal yang baru, terutama dikalangan pedesaan yang biasanya melatih anak bekerja diusia dini. Pada awalnya anak bekerja hanya untuk membantu orang tuanya menyelesaikan pekerjaan domestik di rumah tangga. Sebagian masyarakat pedesaan beranggapan memberi pekerjaan bagi anak di usia dini merupakan bagian dari proses belajar mengajar. Pada perkembangannya kemudian, ternyata anak tidak hanya terlibat dalam pekerjaan domestik, melainkan di sektor publik dalam rangka mencari uang layaknya pekerja dewasa atau orang tuanya, perubahan ini terjadi karena tekanan ekonomi keluarga-keluarga

³Lenny N. Rosalin, *Kabupaten/Kota Layak Anak untuk Mewujudkan Indonesia Layak Anak*, <http://www.kotalayak.anak.org>, (4 Juli 2017)

miskin.⁴ Salah satu masalah anak yang harus memperoleh perhatian khusus adalah mengenai isu pekerja anak. Fenomena ini telah mendunia karena begitu banyak anak-anak di seluruh dunia yang masuk bekerja pada usia sekolah. Anak sebagai golongan rentan memerlukan perlindungan terhadap hak-haknya.

Pada hakikatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka seleyaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira, berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologi, intelektual, dan sosialnya. Namun pada kenyataannya banyak anak-anak dibawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain di sektor industri ataupun lainnya dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya ataupun faktor lainnya.⁵

Pada kenyataannya fenomena pekerja anak bukan sekedar isu anak menjalankan pekerjaan dengan memperoleh upah, akan tetapi melekat sekali dengan eksploitasi, pekerjaan berbahaya, terhambatnya akses pendidikan dan menghambat perkembangan fisik, psikis dan sosial anak. Bahkan dalam kasus dan bentuk tertentu pekerja anak telah masuk sebagai kualifikasi anak-anak yang bekerja pada situasi yang paling tidak bisa ditolerir.⁶

⁴Bagong Suyanto, *Pekerja Anak dan Kelangsungan Pendidikannya*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2003), hal.21.

⁵Syamsuddin, *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja*, (Jakarta: Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1997), hal.1.

⁶Muhammad Joni dan Zulechaini Z, *Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hak-hak Anak*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hal.8.

Pada masyarakat keluarga yang kurang mampu/tidak mampu, anak dipaksa atau terpaksa untuk bekerja oleh orang tuanya. Keterdesakan ekonomi keluarga sering kali menyebabkan anak menjadi korban. Hal ini sering disebabkan ketidakpahaman orangtua terhadap tanggung jawab mereka untuk memenuhi hak-hak anak untuk mendapatkan jaminan kesejahteraan anak. Anak terpaksa putus sekolah karena tidak mampu membayar uang sekolah yang semakin mahal, merekapun turut membanting tulang untuk mencari nafkah atau dipaksa bekerja sepulang sekolah.

Permasalahan pekerja anak di Indonesia ternyata tidak dapat disikapi dengan pilihan boleh atau tidak. Kenyataan menunjukkan keluarga miskin sangat membutuhkan pekerjaan bagi anak-anaknya, baik untuk membantu perekonomian keluarganya maupun melangsungkan kehidupannya sendiri. Asalkan anak-anak tersebut masih mempunyai kesempatan untuk sekolah dan juga sebagai pekerja anak yang mengerjakan pekerjaan yang masih dalam batas kemampuannya, maka hal ini dapat dibenarkan.⁷ Pernyataan ini sesungguhnya menyebutkan bahwa anak-anak sebaiknya dibolehkan bekerja, tetapi harus dilindungi dari eksploitasi pihak-pihak yang mempekerjakannya dan menjaga agar hak-haknya senantiasa dipenuhi.

Di Indonesia upaya untuk mewujudkan pemenuhan dan perlindungan hukum terhadap hak seorang anak diwujudkan dengan adanya beberapa Undang-Undang yaitu:

⁷Pandji Putranto, *Berbagai Upaya Penanggulangan Pekerja Anak*, (Jakarta: Rajawali Press, 1995), hal.15.

1. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang di dalamnya memuat HAM anak.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur larangan mempekerjakan anak di bawah umur, mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk, anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat, tanggungjawab pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja anak.

Aspek yang diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) ini adalah menyangkut perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang terdapat pada ketentuan pasal 68 sampai dengan pasal 75 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan pasal 68 menentukan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Filosofi larangan anak untuk bekerja atau mempekerjakan anak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sebenarnya erat hubungannya dengan upaya melindungi hak asasi manusia, yang juga dijamin perlindungannya dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Ketentuan yang melarang mempekerjakan anak sebagaimana yang diatur dalam ketentuan pasal 68 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sejalan dengan ketentuan pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menentukan bahwa setiap anak berhak atas perlindungan oleh orangtua, keluarga, masyarakat dan negara. Selanjutnya dalam ayat 2 mengatur

mengenai hak anak sebagai hak asasi manusia dan untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukum bahkan sejak dalam kandungan.⁸ Secara filosofis larangan mempekerjakan anak ini jaminan semata-mata dimaksudkan untuk memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap anak demi pengembangan harkat dan martabatnya dalam rangka mempersiapkan masa depannya.

Dalam pasal 69 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, anak diperbolehkan bekerja. Bentuk pekerjaan tersebut antara lain:

1. Pekerjaan ringan, anak yang berusia 13 sampai dengan 15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
2. Pekerjaan dalam rangka bagian kurikulum pendidikan dan pelatihan.

Salah satu contohnya pada CV yang bergerak dalam bidang supplier bahan bangunan dan juga penambangan pasir yaitu CV. Mitra Murni Sejati Blitar sebagai tempat penelitian. Penambangan tersebut bertempat di sungai Bladak yang beralamatkan di Dusun Gambar Desa Penataran Kecamatan Ngelegok Kabupaten Blitar. Banyak tempat penambangan pasir, CV ini merupakan salah satu CV yang cukup terkenal di daerah setempat dan juga CV ini mempekerjakan pekerja anak yang tergolong masih di bawah umur yang mana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diberikan ketentuan bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja anak selama pekerjaan tersebut tidak

⁸Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

mengganggu kesehatan, mental, dan sosial. CV. Mitra Murni Sejati bergerak dalam bidang supplier bahan bangunan seperti atap transparan, atap onduline, genteng dan penambangan pasir.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian terkait dengan pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar, karena CV ini mempekerjakan pekerja anak yang mana dalam pasal 69 diberikan ketentuan yang harus diperhatikan oleh pengusaha yang hendak mempekerjakan pekerja anak. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul penelitian: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Di CV. Mitra Murni Sejati Blitar (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar ditinjau berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar ditinjau berdasarkan Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan menjelaskan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar jika ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisa dan menjelaskan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar jika ditinjau dari hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberi sumbangan pemikiran dan landasan teoritis bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan dapat memberikan informasi mengenai perkembangan perlindungan hukum khususnya masalah perlindungan hukum pekerja anak, serta dapat dipergunakan untuk melakukan pengkajian dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan tentang pekerja anak serta peraturan yang ada didalamnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran terhadap khazanah literatur pada jurusan Hukum Bisnis Syariah di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan tempat lain.
2. Manfaat Praktis
 - a. Menambah wawasan bagi penyusun khususnya dan para pembaca pada umumnya, termasuk masukan untuk pemerintah dalam menangani

maraknya pekerja anak yang ada di Indonesia khususnya di Kabupaten Blitar.

- b. Diharapkan bisa menambah pengetahuan dan informasi kepada pekerja anak agar mereka memperoleh haknya.

E. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan, peneliti akan menguraikan tentang gambaran pokok pembahasan yang akan disusun dalam sebuah laporan penelitian secara sistematis. Laporan penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab mengandung beberapa sub bab.

Bab pertama membahas tentang pendahuluan. Pendahuluan terdiri dari deskripsi latar belakang yang menjelaskan tentang alasan peneliti memilih judul tersebut. Rumusan masalah, yang merupakan inti dari dilaksanakannya penelitian tersebut. Rumusan masalah berisi tentang pertanyaan-pertanyaan peneliti, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian. Tujuan penelitian untuk menemukan, mengembangkan atau membuktikan pengetahuan. Dan terakhir manfaat penelitian yang menyampaikan tentang manfaat dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis.

Bab kedua membahas tentang tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka meliputi kajian yang berhubungan dengan teori pokok pembahasan. Bagian ini membahas mengenai kajian pustaka dan penelitian terdahulu. Adapun kajian pustaka meliputi konsep perlindungan hukum, konsep perlindungan anak, perlindungan hukum bagi pekerja anak, hak dan kewajiban pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan mengenai konsep

ketenagakerjaan dalam hukum Islam (*Ijarah*). Dari sub pembahasan tersebut dapat dijadikan rujukan untuk menganalisis setiap data yang diperoleh dari lapangan.

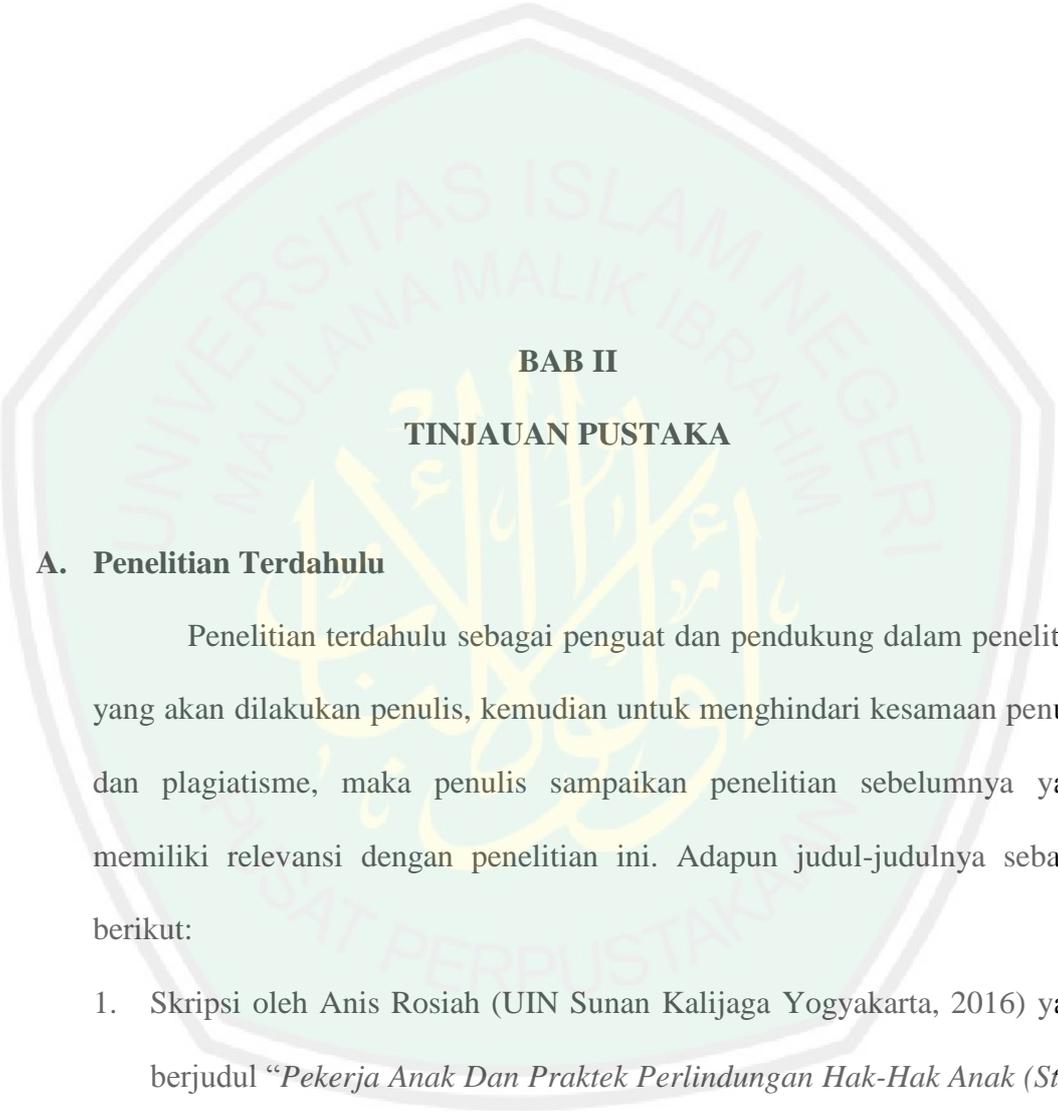
Bab ketiga membahas tentang metode penelitian yang dijadikan sebagai *instrumen* dalam penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah dan sistematis. Pembagian dari metode penelitian ini antara lain lokasi penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan sebagai rujukan bagi peneliti dalam menganalisis semua data yang sudah diperoleh.

Bab keempat membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian dan pembahasan mengenai hal-hal yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar yang ditinjau berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Bab kelima yaitu penutup. Penutup disini berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang dipaparkan oleh peneliti memuat point-point yang merupakan inti pokok dari data yang telah dikumpulkan. Kesimpulan ini berisi jawaban inti dari rumusan masalah yang peneliti paparkan. Sedangkan saran memuat tentang berbagai hal yang dirasa belum dilakukan dalam penelitian ini, namun kemungkinan dapat dilakukan pada penelitian berikutnya yang terkait dengan penelitian ini.

Selanjutnya adalah lampiran-lampiran yang berisi beberapa data-data dan foto. Lampiran-lampiran ini disertakan sebagai tambahan informasi dan bukti keabsahan data bahwa peneliti benar-benar telah melakukan penelitian tersebut.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai penguat dan pendukung dalam penelitian yang akan dilakukan penulis, kemudian untuk menghindari kesamaan penulis dan plagiatisme, maka penulis sampaikan penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Adapun judul-judulnya sebagai berikut:

1. Skripsi oleh Anis Rosiah (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016) yang berjudul "*Pekerja Anak Dan Praktek Perlindungan Hak-Hak Anak (Studi Kasus Pekerja Rumah Tangga Anak di Sleman Yogyakarta)*". Skripsi ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana keberadaan praktek mempekerjakan anak dan bagaimana praktek perlindungan hak-hak anak di daerah Sleman Yogyakarta apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada atau belum yaitu dikaitkan dengan peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2010

Tentang Pekerja Rumah Tangga. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penyusun menggunakan pendekatan secara yuridis empiris. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris.⁹

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian diatas adalah kesamaan pada temanya, yaitu tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian yang dilakukan penulis ini adalah perlindungan hak-hak anak studi kasus pada pekerja rumah tangga anak di Sleman Yogyakarta dan penelitian yang penulis sekarang lakukan yaitu perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar (tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).

2. Skripsi oleh Mahardika Kusuma Dewi (Universitas Hasanuddin Makassar, 2013) yang berjudul “*Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Mempekerjakan Anak sebagai Buruh di Kota Makassar*”. Skripsi ini membahas tentang bagaimana penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaku tindak pidana mempekerjakan anak sebagai buruh di kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Lokasi penelitian

⁹Anis Rosiah, *Skripsi: Pekerja Anak dan Praktek Perlindungan Hak-Hak Anak (Studi Kasus Pekerja Rumah Tangga Anak di Sleman Yogyakarta)*, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)

dilaksanakan di kota Makassar tepatnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, Lembaga Perlindungan Anak dan Polterstabes Makassar. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah melalui studi kepustakaan serta wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkompeten. Data yang diperoleh, baik secara data primer maupun data sekunder selanjutnya dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara deskriptif.¹⁰

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian di atas adalah kesamaan pada temanya, yaitu mempekerjakan anak ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian yang dilakukan penulis ini adalah tinjauan yuridis terhadap pelaku tindak pidana mempekerjakan anak sebagai buruh di kota Makassar dan penelitian yang penulis sekarang lakukan yaitu perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar (tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).

3. Skripsi oleh Waode Angria Tanda (Universitas Hasanuddin Makasar, 2016) yang berjudul "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Status Sekolah Pekerja Anak Usia Wajib Belajar 9 Tahun Di Makasar (Kasus Pekerja Anak di Tempat Pembuangan Akhir Sampah)*". Skripsi ini ditulis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan faktor pendapatan orang tua,

¹⁰Mahardika Kusuma Dewi, *Skripsi: Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Mempekerjakan Anak sebagai Buruh di Kota Makassar*, (Universitas Hasanuddin Makassar, 2013)

upah, pendidikan orang tua, usia orang tua, jam kerja, jarak rumah dan sekolah, jarak rumah dan tempat kerja terhadap status pekerja anak putus sekolah wajib belajar 9 tahun pada kasus pekerja anak di tempat pembuangan akhir sampah di kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Ruang lingkup penelitian ini di TPAS Kota Makassar dengan menggunakan teknik pengambilan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan cara kuesioner, observasi penelitian dan penelusuran literatur. Selanjutnya metode analisis data dalam penelitian ini dengan cara metode analisis Regresi Logistik. Model ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel respon analisis dipilih mengingat variabel terpengaruh (variabel respon) dengan variabel pengaruh (variabel penjelas) yang berskala kategori (nominal).¹¹

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian di atas adalah kesamaan pada temanya, yaitu mengenai pekerja anak. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian yang dilakukan penulis ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi status sekolah pekerja anak usia wajib belajar 9 tahun di Makassar (kasus pekerja anak di tempat pembuangan akhir sampah) dan penelitian yang penulis sekarang lakukan yaitu perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar (tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).

¹¹Waode Angria Tanda, *Skripsi: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Status Sekolah Pekerja Anak Usia Wajib Belajar 9 Tahun Di Makasar (Kasus Pekerja Anak di Tempat Pembuangan Akhir Sampah)*, (Universitas Hasanuddin Makasar, 2016)

B. Kajian Pustaka

1. Konsep Perlindungan Hukum

Awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.

Hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal, dan abadi sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak berkomunikasi, hak keamanan, dan hak kesejahteraan, yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun.¹²

Menurut Fitzgerald, menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

¹²Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hal.53.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹³ Pendapat Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹⁴

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan di lembaga peradilan.¹⁵

¹³Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hal.60.

¹⁴Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, (Bandung: Alumni, 1991), hal.55.

¹⁵Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya:Bina Ilmu, 1987), hal.2.

Untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum serta keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan. Hukum juga berfungsi melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun pengusaha. Di samping itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:¹⁶

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau

¹⁶Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal.78.

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 atau buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

2. Konsep Perlindungan Anak

Perlindungan hukum terhadap anak di Indonesia, telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Beberapa definisi anak menurut Undang-Undang sebagai berikut:

- a. Menurut pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas).
- b. Menurut pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yang dimaksud anak adalah setiap manusia yang belum berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Menurut pasal 1 nomor 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak disebutkan bahwa Perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi, secara optimal sesuai

dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

- c. Kompilasi hukum Islam (KHI), pasal 9 ayat 1 menjelaskan bahwa, batas usia anak yang mampu berdiri sendiri atau dewasa adalah 21 tahun, sepanjang anak tersebut tidak cacat fisik maupun mental atau belum pernah melangsungkan perkawinan.

3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak

Ketentuan mengenai pekerja anak diatur dalam Pasal 68 sampai dengan Pasal 75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya Pasal 68 UU Ketenagakerjaan melarang pengusaha mempekerjakan anak, akan tetapi terdapat pengecualian di dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak-hak bagi pekerja anak, sebagai berikut:

a. Pekerja anak yang melakukan pekerjaan ringan

Bagi anak yang telah berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak tersebut. Perusahaan yang akan mempekerjakan anak dalam lingkup pekerjaan ringan, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) izin tertulis dari orang tua atau wali;
- 2) perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- 3) waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- 4) dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;

- 5) keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) adanya hubungan kerja yang jelas;
- 7) menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.¹⁷

Namun, terdapat pengecualian bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya, yaitu tidak diperlukan hal-hal yang ada dalam huruf a, b, f, dan g di atas.

b. Pekerja anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya

Tujuan dari jenis pekerjaan anak ini adalah agar usaha untuk mengembangkan bakat dan minat anak tidak terhambat pada umumnya. Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat pekerja anak tersebut, wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- 2) waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari, dan;
- 3) kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

c. Pekerja anak yang dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja atau buruh dewasa

Dalam hal ini, tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja atau buruh dewasa.

¹⁷Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 69 ayat 2

d. Larangan mempekerjakan dan melibatkan anak dalam pekerjaan-pekerjaan yang terburuk

Pekerjaan-pekerjaan terburuk tersebut meliputi:

- 1) segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- 2) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- 3) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
- 4) semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak

Kewajiban untuk melindungi pekerja anak tidak hanya harus dilakukan oleh pengusaha yang mempekerjakan anak, tetapi juga harus dilakukan oleh Pemerintah. Pemerintah diwajibkan untuk melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Tujuan dari upaya penanggulangan tersebut adalah untuk menghapuskan atau mengurangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Upaya penanggulangan tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait. Contoh dari anak yang bekerja diluar hubungan kerja adalah anak penyemir sepatu, anak penjual koran, buruh dan masih banyak lagi pekerja anak lainnya.

4. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

- a. Hak-Hak Tenaga Kerja¹⁸
 - 1) Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
 - 2) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
 - 3) Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
 - 4) Pasal 12 (ayat 3) : Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

¹⁸Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 5) Pasal 18 (ayat 1) : Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja.
 - 6) Pasal 27 : Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
 - 7) Pasal 31 : Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- b. Kewajiban Tenaga Kerja
- 1) Pasal 102 (ayat 2) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
 - 2) Pasal 26 (ayat 1) : Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Ayat 1 : Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

- 3) Pasal 136 (ayat 1) : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Pasal 40 (ayat1) : Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

5. Konsep Ketenagakerjaan dalam Hukum Islam

a. Pengertian *Ijarah*

Secara etimologi *Ijarah* berasal dari kata *ajara-ya'juru* yang berarti upah yang kamu berikan dalam suatu pekerjaan. Adapun *Ijarah* secara terminologis ialah transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.¹⁹ Dalam kajian fiqh perburuhan mendasarkan pada klasifikasi *ijarah al'ain* yang objek transaksinya adalah jasa seseorang yang berkaitan dengan *skill* atau keahlian melakukan suatu pekerjaan dalam aktifitas ekonomi seperti pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

Persoalan yang penting dalam kaitannya dengan *ijarah al'ain* (perburuhan) adalah persoalan upah (*al-ujrah*). Dalam *ijarah* persoalan upah merupakan sesuatu yang harus ada dan wajib diketahui oleh buruh dan majikan, baik berkaitan dengan besarnya

¹⁹Abdullah bin Muhammad Ath-Thayar, dkk, *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), hal.311.

maupun teknis pembayarannya. Ketidakjelasan mengenai objek akad dan teknis pembagian upah rentan akan menimbulkan konflik antara buruh dan majikan.²⁰

Dalam agama Islam diperintahkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan dilarang tolong menolong dalam hal keburukan, sebagaimana yang terdapat pada surat Al-Maidah (5) ayat 2 yang berbunyi:²¹

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksa-Nya.”

b. Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam

Perjanjian kerja atau bisa disebut dengan *Ijarah*, adalah pemilikan jasa dari seorang *ajr* (orang yang dikontrak atau pekerja atau buruh) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak atau pengusaha). Syarat sah dari transaksi *ijarah* ialah jasa yang dikontrakkan harus mubah, haram mengontrak seorang *ajr* untuk memberikan jasa yang diharamkan oleh Islam.²²

²⁰Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Mahram Min Adillat Al-Ahkam*, Terjemahan Abdul Rosyad Siddiq: Terjemahan Lengkap Bulughul Maram (Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008), hal.202.

²¹QS. Al-Maidah (5) ayat 2

²²Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Mahram Min Adillat Al-Ahkam*, Terjemahan Abdul Rosyad Siddiq: Terjemahan Lengkap Bulughul Maram (Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008), hal.202.

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada perjanjian kerja *ijaraha a'yam* yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan perjanjian disebut *ajr*, beberapa orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu bagi seorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya bekerja secara khusus pada satu pihak *musta'jir*, dan *ajr musytarak* yaitu orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian ia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya.

Menurut ulama' Hanafiyah, rukun *ijarah* itu hanya satu yaitu ijab dan qabul, akan tetapi jumhur ulama' mengatakan bahwa rukun *ijarah* ada empat, yaitu:

- 1) Orang yang berakad
- 2) Imbalan atau upah
- 3) Manfaat
- 4) *Sighat* (ijab dan qabul)

Sebagai transaksi umum, *ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku

secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad *ijarah* ialah:²³

- 1) Kedua belah pihak disyaratkan telah baligh dan berakal;
- 2) Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan *ijarah*. Apabila salah satu pihak ada yang terpaksa maka akadnya tidak sah;
- 3) Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui;
- 4) Objek *ijarah* harus sesuatu yang diharamkan oleh syara’;
- 5) Upah dalam akad harus jelas.

Ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seseorang pekerja atau buruh harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam hal *ijarah* pekerjaan diperlukan adanya uraian pekerjaan. Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja.²⁴

Pada hadits Abu dzar *radhiallahu‘anhu*, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَفْلِحُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.”(HR. Bukhari)

²³Nusrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pertama, 2007), hal.231-235.

²⁴Ghufran A Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo,), hal.185.

Hadits diatas menjelaskan tentang larangan memberikan beban tugas kepada pekerja melebihi batas kemampuannya. Jikapun terpaksa itu harus dilakukan, Nabi Muhammad memerintahkan agar sang majikan turut membantunya.

c. Upah dalam Islam

Islam sendiri khususnya Al-Quran, membahas upah secara umum. Tetapi bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah, menyangkut masalah pengupahan, kodifikasi hukum Islam menempatkan satu pembahasan khusus dalam kitab fiqh yang terdapat dalam bab *ijarah*. Pengertian *ijarah* menurut bahasa adalah imbalan atas suatu pekerjaan.²⁵

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja atau buruh harus disebutkan dalam akad perjanjian, disyaratkan juga upah *ijarah* tersebut harus jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Transaksi *ijarah* boleh tunai juga boleh tidak dan dapat dibayarkan harian, mingguan, atau bulanan sesuai kesepakatan dalam akad.²⁶

Terdapat beberapa pendapat imam madzhab fiqh tentang pengertian *ijarah*.

- 1) Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu

²⁵Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fihu 'Ala Mazahibil Arba'ah*, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri), hal.94.

²⁶Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal.137.

manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan;

- 2) Menurut ulama madzhab Malikiyah, selain *ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira'*, yang mempunyai arti bersamaan, tetapi untuk istilah *ijarah* mereka berpendapat adalah suatu aqad atau perjanjian terhadap manfaat dari adanya (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang. Sedangkan untuk *al-kira'* menurut istilah mereka, digunakan untuk aqad sewa-menyewa pada benda-benda tetap. Namun, demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan;
- 3) Ulama Syafi'iyah berpendapat, *ijarah* adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui;
- 4) Hanabilah berpendapat bahwa *ijarah* adalah aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut syara' dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *iwadah*.²⁷

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa dalam hal aqad *ijarah* dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu

²⁷Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hal.12.

majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah.

Pengertian upah dalam *dalalah ijarah* konsep Islam dapat berupa bentuk uang atau barang yang dapat dijadikan *tsaman* (harga) dalam jual beli.²⁸ Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus berbentuk mata uang yang berlaku di suatu negara.²⁹

Berdasarkan beberapa batasan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa upah adalah imbalan terhadap hasil kerja atau manfaat yang diberikan oleh pekerja kepada seorang majikan yang menyuruhnya dengan syarat-syarat tertentu sesuai dengan perjanjian kerja. Untuk itu, dapat dipahami bahwa upah, baik menurut teori konvensional maupun dalam hukum Islam mempunyai kesamaan esensialnya yaitu, suatu imbalan terhadap pemberian manfaat kepada majikan.

Keharusan pembayaran gaji telah menjadi kewajiban bagi majikan kepada pekerja. Gaji sudah menjadi milik pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya. Jika dalam akad tidak ditentukan kesepakatan para pihak tentang ketentuan mempercepat atau menanggihkan pembayaran gaji dalam waktu tertentu, maka gaji pekerja wajib dibayar sesudah buruh menyelesaikan semua pekerjaan dan berakhirnya masa kerja.

²⁸Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fihu 'Ala Mazahibil Arba'ah*, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri), hal.101.

²⁹Syaikh Qalyubi, *Qalyubi Wal- 'Amirah*, Juz III, (Semarang: Syirkah Nur Asia, tt), hal.68.

Adapun dasar pengupahan dijelaskan dalam Al-Quran surat An-Nisa' (4) ayat 29 disebutkan:³⁰

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Dalam hadits lain Nabi SAW mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikitpun. Dari Abdullah bin Umar *radhiallahu‘anhu*, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:³¹

أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.”(HR. Ibnu Majah dan dishahihkan al-Albani)

Islam juga memotivasi para majikan agar meringankan beban pegawai dan pembantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

مَا خَفَّفْتَ عَنْ خَادِمِكَ مِنْ عَمَلِهِ كَانَ لَكَ أَجْرًا فِي مَوَازِينِكَ

³⁰QS. An-Nisa' (4) ayat 29

³¹Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2004), Jilid II, hal.20.

Artinya: *“Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu.”*(HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syuaib al-Arnauth)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum sosiologis atau empiris.³² Sebab data penelitian diperoleh secara langsung dari masyarakat, yang mana peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah.³³ Dalam hal ini peneliti akan menganalisis mengenai praktek pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar, kemudian mengaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam, selanjutnya mengkolaborasikan praktek yang terjadi di lapangan dengan Undang-Undang dan hukum Islam yang berlaku, untuk mengetahui fakta-fakta yang terjadi di lapangan mengenai praktek perlindungan hukum bagi pekerja anak yang dilakukan oleh CV. Mitra Murni Sejati Blitar.

³²Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), hal.133.

³³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal.26.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan empiris atau yuridis sosiologis. Dalam pendekatan yuridis sosiologis, hukum sebagai *law in action*, dideskripsikan sebagai gejala sosial yang empiris. Dengan demikian hukum tidak sekedar diberikan arti sebagai jalinan nilai-nilai, keputusan pejabat, jalinan kaidah dan norma, hukum positif tertulis, tetapi juga dapat diberikan makna sebagai sistem ajaran tentang kenyataan, perilaku yang teratur dan ajeg atau hukum dalam arti petugas.³⁴ Dengan pendekatan ini maka diharapkan apakah praktek pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar sudah ada kesesuaian antara peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam dengan kenyataan sosialnya. Atau dengan kata lain, kesesuaian antara *law in books* dengan *law in action*.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih salah satu CV yang bergerak dalam bidang supplier bahan bangunan dan juga penambangan pasir yaitu CV. Mitra Murni Sejati, sebagai tempat penelitian. Penambangan tersebut bertempat di sungai Bladak yang beralamatkan di Dusun Gambar Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.

Dari sekian banyak tempat penambangan pasir, peneliti memilih salah satu diantaranya yaitu CV. Mitra Murni Sejati karena CV ini merupakan salah

³⁴Soerjono Soekanto dan Purnadi Purbacaraka, *perihal Penelitian Hukum*, (Bandung: Alumni, 1979), hal.65.

satu CV yang cukup terkenal di daerah setempat dan juga CV ini mempekerjakan pekerja anak yang tergolong masih di bawah umur yang mana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diberikan ketentuan bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja anak selama pekerjaan tersebut tidak mengganggu kesehatan, mental, dan sosial. CV. Mitra Murni Sejati bergerak dalam bidang supplier bahan bangunan seperti atap transparan, atap onduline, genteng dan penambangan pasir.

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data itu diperoleh.³⁵ Maka sumber data adalah asal dari mana data itu diperoleh dan didapatkan peneliti, baik melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi:

1. Sumber Data Primer

Sumber data ini adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan.³⁶ Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan peneliti melakukan wawancara langsung dengan beberapa informan yaitu pemilik CV. Mitra Murni Sejati (perusahaan penambangan tersebut) yaitu Bapak Basori 50 tahun, 5 (lima) pekerja anak di bawah umur yaitu Aldo 14

³⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.129.

³⁶Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format 2 Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2005), hal.129.

tahun putus sekolah kelas 2 SMP, Rizal 15 tahun sekolah kelas 3 SMP, Rika 16 tahun sekolah kelas 3 SMP, Bagus 15 tahun kelas 3 SMP, Andra 14 tahun kelas 2 SMP dan pihak-pihak lainnya yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu peneliti juga mengamati langsung pada situasi dan kondisi objek yang diteliti.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah sumber data primer. Fungsi sumber data sekunder adalah membantu memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan pembanding.³⁷ Data pelengkap yang dikorelasikan dengan data primer dapat berupa informasi dari orang lain, dokumentasi, buku-buku, artikel di internet atau di media massa yang menjadi referensi terhadap tema yang diangkat yaitu mengenai pekerja anak dan Undang-Undang yang berlaku.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Pada pengambilan sampel ini, penulis menggunakan 2 tipe sampel yakni *purposive sampling* dan *simple random sampling*.

1. *Purposive sampling*, yakni dimana elemen yang dijadikan sampel dengan ciri yang ditetapkan kelompoknya. Misalnya, kalangan hukum: orang-orang yang bekerja di pengadilan, dosen yang mengajar masalah hukum, kepolisian dan sebagainya.³⁸ Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pemilik CV. Mitra Murni Sejati Blitar dan para pekerja anak yang

³⁷Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format 2 Kuantitatif dan Kualitatif*, hal.129.

³⁸Rianto Adi, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004), hal.112.

bekerja disana sebanyak 5 anak. Pengusaha atau pemilik CV dalam hal ini penulis menggunakan sampel tipe *purposive*.

2. Tipe *random*, yakni dimana setiap elemen untuk dijadikan sampel dengan teknik pengambilan secara acak (*random*), secara simpel dapat dilakukan dengan sistem *lotre*.³⁹ Untuk pekerja anak, penelitian ini menggunakan sampel tipe *random*. CV. Mitra Murni Sejati Blitar memiliki pekerja anak sebanyak 13 anak akan tetapi penulis hanya mengambil sampel untuk dijadikan penelitian sebanyak 5 anak secara acak karena hanya 5 anak ini yang bisa meluangkan waktu untuk wawancara.

Untuk menentukan atau memilih subyek penelitian yang baik, setidaknya tidaknya ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan antara lain:

1. Mereka sudah cukup lama dan intensif menyatu dalam kegiatan atau bidang yang menjadi kajian penelitian
2. Mereka terlibat penuh dengan kegiatan atau bidang tersebut
3. Mereka memiliki waktu yang cukup untuk dimintai informasi⁴⁰

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan dua metode, diantaranya adalah:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah suatu situasi yang asli dan bukan buatan manusia secara sengaja.⁴¹ Pengamatan dilakukan untuk

³⁹Joko Subyagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hal.30.

⁴⁰Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal.188.

mendiskripsikan *setting*, kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat di dalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan.⁴²

Disini peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan secara langsung di lokasi penelitian. Peneliti mengunjungi lokasi penelitian yang bertempat di salah satu CV yang bergerak dalam bidang penambangan pasir yaitu CV. Mitra Murni Sejati yang mana penambangan tersebut di sungai Bladak yang beralamatkan di Dusun Gambar Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lokasi penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴³ Wawancara mengandalkan diri pada pertanyaan-pertanyaan. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin.⁴⁴ Jadi peneliti membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi. Disini peneliti

⁴¹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), hal.207.

⁴²Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format 2 Kuantitatif dan Kualitatif*, hal.58.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), hal.231.

⁴⁴Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal.85.

menambahkan beberapa pertanyaan yang dianggap perlu ketika wawancara.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan beberapa informan yaitu pemilik CV. Mitra Murni Sejati (perusahaan penambangan tersebut) yaitu Bapak Basori 50 tahun, 5 (lima) pekerja anak di bawah umur yaitu Aldo 14 tahun putus sekolah kelas 2 SMP, Rizal 15 tahun sekolah kelas 3 SMP, Rika 16 tahun sekolah kelas 3 SMP, Bagus 15 tahun kelas 3 SMP, Andra 14 tahun kelas 2 SMP dan pihak-pihak lainnya yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu peneliti juga mengamati langsung pada situasi dan kondisi objek yang diteliti.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data mengenai praktek pekerja anak terkumpul langkah selanjutnya adalah menganalisis data dan mengambil kesimpulan dari data yang telah terkumpul. Dalam melakukan analisis data ini, penulis akan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat deskriptif atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki lalu dianalisis.⁴⁵

Dalam penelitian ini, peneliti mendeskripsikan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar. Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil wawancara

⁴⁵Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1998), hal.128.

dianalisis berdasarkan pasal 69 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam. Dengan metode analisis data seperti ini diharapkan akan didapatkan suatu kesimpulan akhir mengenai praktek perlindungan hukum bagi pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati Blitar.





BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran kondisi dan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mewujudkan adanya kesesuaian antara realita sosial dengan data yang ada. Deskripsi mengenai profil penelitian adalah CV. Mitra Murni Sejati Blitar yang berlokasi di Dusun Gambar Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.

Secara geografis, wilayah Kecamatan Nglegok merupakan daerah dataran rendah dengan ketinggian wilayah ± 325 meter di atas permukaan air laut. Luas wilayah Kecamatan Nglegok seluas $92,56 \text{ Km}^2$ yang habis terbagi menjadi 11 desa, dengan kepadatan penduduk 736 jiwa/Km^2 . Batas-batas wilayah Kecamatan Nglegok, sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Kediri, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Gandusari dan Kecamatan Garum Kabupaten Blitar, sebelah selatan berbatasan dengan Kota

Blitar sedangkan sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar.

CV. Mitra Murni Sejati Blitar merupakan CV yang bergerak dalam bidang supplier bahan bangunan seperti atap transparan, atap onduline, genteng dan juga penambangan pasir. Penambangan tersebut bertempat di sungai Bladak yang beralamatkan di Dusun Gambar Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar yang berdiri sejak tahun 2006 melalui surat izin usaha kecil yang dikeluarkan oleh Kepala Daerah Tingkat II Kabupaten Blitar Nomor kode 1367/10-20/PK/X/2006 dengan pemilik CV yaitu Bapak Basori. CV. Mitra Murni Sejati Blitar memiliki 25 pekerja yang terdiri dari 6 pekerja sebagai pekerja tetap dan 19 pekerja sebagai pekerja harian yang salah satunya terdapat pekerja anak sebanyak 13 anak.

B. Praktek Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Di CV. Mitra Murni Sejati Blitar Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam suatu hubungan kerja pasti ada yang namanya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam menjaga hak dan kewajiban dibutuhkan perlindungan diantara keduanya. Salah satu cara yaitu melalui pengawasan pemerintah kota setempat dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena dengan adanya pengawasan pemerintah dan juga Undang-Undang tersebut berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan

kerja, dan upah yang layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial khususnya menyangkut tentang pekerja anak.

Perlindungan hukum terhadap pekerja anak dapat dilakukan secara preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang bersifat pencegahan terhadap terjadinya peristiwa tidak pasti, bentuk perlindungan preventif ini dilakukan dengan cara membatasi jenis-jenis pekerjaan yang boleh atau tidak boleh dikerjakan oleh pekerja anak, melalui penetapan persyaratan tertentu bagi pengusaha yang mempekerjakan anak.⁴⁶

CV. Mitra Murni Sejati Blitar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang supplier bahan bangunan dan juga penambangan pasir bertempat di sungai Bladak yang beralamatkan di Dusun Gambar Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar yang didirikan untuk membantu pemberdayaan masyarakat sekitar dan tentunya untuk kepentingan bisnis CV. Mitra Murni Sejati. Dalam penerapan kerja yang telah disepakati bersama CV. Mitra Murni Sejati juga memiliki aturan dan juga sistem yang diterapkan perusahaan.

Secara normatif perlindungan terhadap pekerja anak di Indonesia dipayungi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam pasal 68 sampai dengan pasal 75, yang berisikan tentang perlindungan bagi pekerja anak, dalam pasal 68 mengatur bahwa anak dilarang untuk dipekerjakan, pasal 69 ayat 1 diberikan pengecualian yang

⁴⁶Netty Endrawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal (Studi Kasus Di Kota Kediri)", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 12 No. 2, Mei 2012, Kediri: Universitas Islam Kediri, hal.275.

berbunyi “ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak 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”. Pasal 69 ayat 2 berisikan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha setelah syarat dalam pasal 69 ayat 1 terpenuhi yaitu:⁴⁷

1. Izin tertulis dari orang tua atau wali
2. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
3. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam
4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
5. Keselamatan dan kesehatan kerja
6. Adanya hubungan kerja yang jelas
7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Bentuk pekerjaan terburuk untuk anak menurut pasal 74 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya
2. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian
3. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya dan atau

⁴⁷Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

4. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak

Dalam penulisan ini penulis mengacu pada pasal 69 ayat 1 dan 2 Undang-Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait kewajiban para pengusaha terhadap para pekerjanya. Untuk dapat mengetahui lebih pasti pandangan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai praktek penggunaan pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati, maka berikut ini akan dijelaskan hasil penelitian penulis di lapangan.

1. Izin tertulis dari orang tua atau wali

Seorang anak yang bekerja hendaknya meminta izin kepada walinya jika ingin bekerja. Wali adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadapnya dihadapan Allah SWT.⁴⁸ Sebelum pengusaha atau majikan mempekerjakan anak pada pekerjaan yang ringan maka harus memenuhi beberapa persyaratan salah satunya yaitu izin tertulis dari orangtua atau wali sebagaimana yang telah tercantum pada UU Ketenagakerjaan.

Untuk mengetahui ada tidaknya izin tertulis dari orang tua atau wali dari pekerja anak yang bekerja di CV. Mitra Murni Sejati, berikut hasil wawancara dengan Bapak Basori (pemilik CV. Mitra Murni Sejati) perihal ada tidaknya izin tertulis dari orang tua atau wali.⁴⁹

⁴⁸Asyraf Muhammad Dawwaba, *Muslimah Entrepreneur*, (Surakarta: Rahma Media Pustaka Surakarta, 2009) hal.48.

⁴⁹Bapak Basori, *Wawancara*, (Pada tanggal 01 Agustus 2017)

“Kalau masalah izin tertulis dari orang tua atau wali tidak ada mbak, jadi mereka bekerja dengan sendirinya langsung datang kesini, kita jelaskan bagaimana kerjanya, waktu kerjanya kapan gitu aja mbak secara lisan, jadi kerja di sini tidak muluk-muluk mbak, saya tidak pernah menyuruh anak-anak untuk meminta surat persetujuan dari orang tua mereka, saya anggap orangtua mereka mengizinkan mereka bekerja di tempat saya, kalau orangtua tidak mengizinkan tidak mungkin mereka datang ke sini meminta pekerjaan, yang paling penting kalau ingin bekerja di tempat saya anaknya harus rajin dalam bekerja, tidak malas-malasan, jujur dan dapat dipercaya”

Dari hasil wawancara dengan pemilik CV. Mitra Murni Sejati menunjukkan bahwasannya Bapak Basori tidak meminta izin secara tertulis terhadap orang tua atau wali dari pekerja anak yang bekerja di tempatnya hal demikian dikarenakan beliau menganggap orang tua atau wali dari pekerja anak mengizinkan anak mereka untuk bekerja di tempatnya sehingga menganggap tidak perlu adanya surat izin secara tertulis dari orang tua atau wali dari pekerja anak.

Dalam hal ini penulis juga melakukan wawancara terhadap 5 (lima) pekerja anak yang bekerja di CV. Mitra Murni Sejati perihal ada tidaknya izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja.⁵⁰

Andra: *“Kalau orangtua pastinya tau mbak, meskipun saya tidak ada izin tertulis dari orang tua, tapi orang tua yang menyuruh saya untuk bekerja”*

Rizal: *“Ya tau mbak kalau saya kerja, tapi tidak ada izin tertulis dari orang tua, orang tua tidak paham masalah surat menyurat, tapi bapak sudah mengizinkan saya untuk bekerja”*

Rika: *“Iya bapak tidak memberi izin secara tertulis, hanya menyuruh saya untuk bekerja gitu aja mbak”*

Aldo: *“Tidak ada izin tertulis dari orang tua segala mbak”*

Bagus: *“Kalau masalah izin tertulis gak ada mbak, kita hanya izin secara lisan saja”*

⁵⁰Pekerja Anak, Wawancara, (Blitar pada tanggal 02 Agustus 2017)

Dari pernyataan 5 (lima) pekerja anak di atas menunjukkan bahwa CV. Mitra Murni Sejati mendapatkan izin dari orang tua atau wali dari pekerja anak berupa izin secara lisan dan perbuatan, meskipun demikian apa yang dilakukan CV. Mitra Murni Sejati tidak sejalan dengan pasal 69 ayat 2 huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karena pemilik CV tidak mendapatkan izin secara tertulis dari orang tua atau wali.

2. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali

Kontrak memiliki peran penting dalam suatu ikatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Segala bentuk kesepakatan pada kontrak menjadi landasan secara hukum apapun yang akan dilakukan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Sebelum timbulnya kata sepakat dalam suatu perjanjian atau perikatan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan atau pengusaha serta sebelum timbulnya hak dan kewajiban maka kesepakatan dalam perjanjian kerja seharusnya dilakukan terlebih dahulu. Kontrak kerja atau perjanjian kerja dalam bab 1 pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak,⁵¹ baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

⁵¹Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja ada karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk mengetahui perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV. Mitra Murni Sejati, maka berikut ini adalah hasil wawancara dengan 5 (lima) pekerja anak perihal awal mereka bekerja di CV. Mitra Murni Sejati.⁵²

Aldo: *“Di sini tidak ada perjanjian dengan orang tua atau wali mbak, cuma waktu pertama kali kerja saya dulu langsung datang ke sini terus bilang ke Pak Basori ingin ikut bekerja di sini karena disuruh orang tua untuk bekerja membantu perekonomian keluarga”*

Rizal: *“Tidak ada mbak dan saya langsung datang menemui pemilik CV ini kalau saya ingin bekerja di sini gitu aja mbak”*

Bagus: *“Tidak ada perjanjian-perjanjian seperti itu mbak, waktu pertama kali dulu hanya dikasih tahu kerjanya bagaimana, gajinya berapa, hanya itu saja tanpa melakukan perjanjian dengan orangtua jadi saya langsung datang ke tempat ini dan bilang langsung ke Pak Basori”*

Andra: *“Saya langsung datang ke tempat penambangan dan bilang ke Pak Basori kalau pengen bekerja jadi gak ada perjanjian dengan orang tua”*

Rika: *“Tidak ada perjanjian dengan orang tua mbak jadi Pak Basori langsung menjelaskan kepada kita bagaimana sistem kerjanya dll gitu aja mbak”*

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan pemilik CV. Mitra Murni Sejati yaitu Bapak Basori yang menyatakan demikian bahwa tidak ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali dari pekerja anak.⁵³

“Tidak ada mbak, jadi mereka langsung datang di area penambangan, mereka dulu langsung datang menemui saya terus saya jelaskan

⁵²Pekerja Anak, *Wawancara*, (Blitar pada tanggal 02 Agustus 2017)

⁵³Bapak Basori, *Wawancara*, (Pada tanggal 01 Agustus 2017)

bagaimana kerjanya, gajinya berapa, waktunya kapan gitu aja mbak gak pakai perjanjian dengan orang tua mereka”

Dari pernyataan 5 (lima) pekerja anak dan pemilik CV di atas menunjukkan bahwa CV. Mitra Murni Sejati tidak melakukan perjanjian kerja dengan orangtua atau wali akan tetapi melakukan perjanjian kerja langsung dengan pekerja anak.

Dalam hal ini apa yang dipraktekkan oleh pemilik CV tidak sejalan dengan norma hukum yang terdapat dalam pasal 69 ayat 2 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena CV. Mitra Murni Sejati tidak melakukan perjanjian langsung dengan orangtua atau wali dari pekerja anak melainkan melakukan perjanjian langsung dengan pekerja anak itu sendiri.

3. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam

Dalam setiap perusahaan tentunya memiliki waktu kerja, dan setiap perusahaan wajib melaksanakan waktu kerja. Untuk mengetahui lebih pasti mengenai praktek jam kerja yang diterapkan oleh CV. Mitra Murni Sejati bagi pekerja anak, berikut hasil wawancara dengan Bapak Basori (Pemilik CV) perihal jam kerja yang diterapkannya bagi seluruh karyawan yang bekerja di CV. Mitra Murni Sejati.⁵⁴

“Kalau masalah aturan jam kerja di penambangan sistemnya harian mbak dan bebas kapan memulai menambang, jadi para pekerja (pemanol) melakukan penambangan ada yang mulai pagi, ada juga yang siang bahkan malam juga ada jadi tidak pasti mbak, kalau pekerja kami yang masih anak-anak biasanya mereka menambang sepulang mereka sekolah, kira-kira jam 15.00 sampai jam 22.00 malam jadi tidak mengganggu sekolah mereka”

⁵⁴Bapak Basori, Wawancara, (Pada tanggal 01 Agustus 2017)

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa CV. Mitra Murni Sejati tidak memperhatikan perkembangan, kesehatan, dan mental pada pekerja anak. Hal ini terbukti lamanya pekerja anak bekerja di CV. Mitra Murni Sejati dalam sehari yaitu mulai jam 15.00 sampai dengan jam 22.00. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan 5 (lima) pekerja anak ketika mereka ditanya perihal jam kerja yang diberlakukan oleh CV. Mitra Murni Sejati terhadap mereka.⁵⁵

Aldo: “Gak pasti mbak, kita di sini sistem kerjanya harian kok, saya mulai kerja jam 15.00 sampai jam 22.00 malam mbak”

Bagus: “Saya bekerja pokoknya sepulang sekolah kadang mulai jam 14.30 dan berakhir jam 22.00 mbak, karena jarak rumah saya dengan tempat menambang pasir lumayan dekat mbak, jadi ya saya tidak merasa keberatan karena saya merasa nyaman kerja di sini”

Rika: “Sepulang dari sekolah saya bekerja mulai jam 15.00 sampai jam 22.00 malam mbak kalau pas hari libur sekolah ya saya mulai jam 07.00 udah berangkat menambang, jadi tidak tentu mbak, saya merasa nyaman gak nyaman mbak, daripada nganggur di rumah mending kerja dapat uang buat bantu orang tua di rumah”

Andra: “Saya biasanya mulai jam 15.30 sampai jam 22.00 malam mbak”

Rizal: “Sepulang sekolah saya biasanya mulai menambang ya kira-kira jam 15.00 sampai jam 22.15 malam”

Pernyataan ke 5 (lima) pekerja anak di atas jelas menunjukkan bahwa CV. Mitra Murni Sejati melanggar ketentuan yang terdapat dalam pasal 69 ayat 2 huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai waktu kerja bagi pekerja anak maksimal 3 (tiga) jam dalam sehari, meskipun para pekerja anak merasa tidak keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh CV. Mitra Murni Sejati. Seharusnya para pekerja anak diberikan waktu yang sesuai

⁵⁵Pekerja Anak, *Wawancara*, (Blitar pada tanggal 02 Agustus 2017)

dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta hak-hak anak itu sendiri mengingat tubuh dan mental dari anak itu sangat lemah dan dapat menghambat tumbuh kembangnya.

4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah

Salah satu persyaratan yang harus diperhatikan oleh pengusaha yang hendak menggunakan atau mempekerjakan anak pada pekerjaan yang ringan yaitu dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah. Dari penjelasan sebelumnya yang menjelaskan mengenai jam kerja pada CV. Mitra Murni Sejati dilakukan pada jam 15.00 sampai jam 22.00 malam. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 2 huruf d yang isinya dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Bapak Basori (Pemilik CV. Mitra Murni Sejati).⁵⁶

“Kalau masalah aturan jam kerja di penambangan sistemnya harian mbak dan bebas kapan memulai menambang, jadi para pekerja (pemanol) melakukan penambangan ada yang mulai pagi, ada juga yang siang bahkan malam juga ada jadi tidak pasti mbak, kalau pekerja kami yang masih anak-anak biasanya mereka menambang sepulang mereka sekolah, kira-kira jam 15.00 sampai jam 22.00 malam jadi tidak mengganggu sekolah mereka”

Dari hasil wawancara di atas penulis mengambil kesimpulan apa yang dipraktekkan oleh CV. Mitra Murni Sejati dalam hal waktu bekerja meskipun tidak mengganggu waktu sekolah akan tetapi tetap saja tidak

⁵⁶Bapak Basori, *Wawancara*, (Pada tanggal 01 Agustus 2017)

sejalan dengan pasal 69 ayat 2 huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dilakukan pada siang hari tetapi dalam prakteknya jam kerja yang diberlakukan untuk pekerja anak berakhir sampai malam hari yaitu jam 22.00 malam.

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan atau persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK). Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya

kecelakaan, dan penyakit akibat kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja/buruh di tempat kerja, merupakan hak yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh. Secara umum, perlindungan di tempat kerja (*work place*) mencakup:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁵⁷

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:⁵⁸

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial 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 ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan

⁵⁷Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010), hal.74.

⁵⁸Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal.78.

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 atau buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

Untuk mengetahui jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan oleh CV. Mitra Murni Sejati terhadap pekerja anak penulis mengacu pada Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk mengetahui lebih pasti mengenai penerapan jaminan sosial tenaga kerja penulis meminta keterangan kepada pemilik CV. Mitra Murni Sejati yaitu Bapak Basori mengenai ada tidaknya jaminan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja anak apabila terjadi kecelakaan waktu bekerja.⁵⁹

“Kalau masalah mendaftarkan para pekerja di program JAMSOSTEK gak ada jaminan-jaminan seperti itu mbak, ya kalau misalnya ada pekerja yang mengalami kecelakaan waktu bekerja saya biasanya ya bantu sepantasnya, biasanya saya periksakan ke dokter atau saya kasih uang”

Dari penjelasan di atas membuktikan bahwa CV. Mitra Murni Sejati memberikan bantuan keselamatan dan kesehatan untuk para pekerjanya akan tetapi pemilik tidak mendaftarkan para pekerjanya di

⁵⁹Bapak Basori, *Wawancara*, (Pada tanggal 01 Agustus 2017)

program JAMSOSTEK dibuktikan dengan pernyataan Bapak Basori yang menyatakan bahwa dia menanggung pengobatan pekerjanya apabila terjadi kecelakaan kerja, hal ini juga didukung dengan hasil wawancara dengan Aldo, Rizal, Rika, Bagus, dan Andra ketika ditanya mengenai bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja.⁶⁰

Aldo: “Gak dijamin apa-apa mbak, cuma kalau ada yang terluka atau pas menambang ada kecelakan kecil-kecilan gitu ya paling dikasih uang buat berobat gitu aja mbak”

Andra: “Selama ini saya tidak pernah mengalami kecelakaan dalam bekerja, biasanya kalau terjadi kecelakaan kerja pak Basori memberikan pengobatan, kalau sampai parah ya dibawa ke rumah sakit”

Bagus: “Saya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja selama ini, kalau ada yang mengalami kecelakan ya langsung di bawa kerumah sakit sama pak Basori”

Rizal: “Gak ada jaminan seperti JAMSOSTEK mbak, jadi Pak Basori hanya memberikan pengobatan ke rumah sakit jika ada pekerja yang mengalami kecelakaan gitu”

Rika: “Kalau masalah jaminan atau program seperti itu tidak ada mbak”

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa CV. Mitra Murni Sejati memberikan jaminan kesehatan bagi seluruh tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, meskipun demikian apa yang telah dipraktekkan oleh CV. Mitra Murni Sejati tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku mengenai jamsostek dikarenakan CV. Mitra Murni Sejati tidak mendaftarkan para pekerjanya di program JAMSOSTEK. Penulis mengambil kesimpulan apa yang sudah dipraktekkan oleh CV. Mitra

⁶⁰Pekerja Anak, *Wawancara*, (Blitar pada tanggal 02 Agustus 2017)

Murni Sejati belum sesuai dengan amanah pasal 69 ayat 2 huruf e Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Adanya hubungan kerja yang jelas

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.⁶¹

Menurut Erna Susanti, dalam suatu hubungan kerja paling tidak terdapat 3 (tiga) unsur. Pertama, adanya pekerjaan; kedua, adanya upah; dan ketiga, adanya perintah,⁶² sehingga apabila anak yang bekerja tidak ada hubungan kerja serta tidak mempunyai ketiga unsur tersebut, artinya kerja mandiri, maka bukan termasuk pekerja anak.

Untuk mengetahui hubungan kerja yang jelas antara pekerja anak dan pemilik CV. Mitra Murni Sejati, penulis mengacu pada hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja, dalam hal ini kewajiban Bapak Basori sebagai pemilik CV. Mitra Murni Sejati adalah menempatkan para pekerja anak di bagian yang tidak memberatkan pekerja anak atau sesuai dengan kadar kemampuan si anak, sebagaimana

⁶¹Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholikin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal.10.

⁶²Erna Susanti, "Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dalam Melindungi Pekerja untuk Menuju Terciptanya Kepastian Hukum Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Risalah Hukum*, Vol. 4 No. 2, Desember 2008, Samarinda: FH UN-Mul. hal.110-119.

yang terdapat dalam pasal 69 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya bagi anak 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. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Bapak Basori (Pemilik CV).⁶³

“Ada mbak, jadi antara pekerja dewasa dengan pekerja anak saya pisahkan, pekerja dewasa saya tempatkan di area penggalian pasir di sungai sedangkan untuk pekerja anak bagiannya menaikkan pasir ke dalam truk karena kalau ditempatkan di area sungai saya khawatir terjadi sesuatu saat penggalian pasir keadaan aliran sungainya deras”

Bapak Basori menempatkan para pekerja anak di bagian yang ringan dan tidak memberatkan mereka yaitu hanya menaikkan pasir ke dalam truk. Sedangkan kewajiban para pekerja anak yaitu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, dalam hal ini para pekerja anak mengerjakan tugas yang diberikan oleh pemilik CV.

Dalam hal ini kejelasan hubungan kerja terdapat dalam penempatan kerja yang jelas bagi pekerja anak, dan pekerja anak mengerjakan pekerjaan yang sudah jelas yang diberikan kepada mereka dengan demikian apa yang telah dipraktekkan oleh CV. Mitra Murni Sejati sejalan dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 69 ayat 2 huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶³Bapak Basori, *Wawancara*, (Pada tanggal 01 Agustus 2017)

7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Selesai penulis mengulas waktu kerja, dirasa kurang ketika tidak diulas terkait hak yang harus diterima pekerja/buruh setelah mereka melakukan kewajibannya dalam bekerja yaitu upah. Berdasarkan Pasal 1 butir 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Untuk mengetahui upah yang diberikan CV. Mitra Murni Sejati kepada para pekerja anak penulis meminta keterangan kepada Bapak Basori (pemilik CV) terkait upah yang diberikannya kepada para pekerja anak.⁶⁴

“Sebelum para pekerja saya terima bekerja di sini saya beritahu gaji yang mampu saya berikan kepada mereka dan perhitungan gaji di sini dihitung harian, saya memberikan upah kepada para pekerja (para pemanol) sebesar 60 ribu untuk truk Dam dan 90 ribu untuk truk Bak/Papan. Jadi gaji yang saya kasih tersebut sama mereka masih dibagi rata lagi dalam satu grup pemanol (tiga orang dalam satu grup pemanol) sesuai kesepakatan grup mereka”

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwasannya upah yang diberikan Bapak Basori pada pekerja sudah sesuai, hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan tiga pekerja anak yang menyatakan:⁶⁵

⁶⁴Bapak Basori, *Wawancara*, (Pada tanggal 01 Agustus 2017)

⁶⁵Pekerja Anak, *Wawancara*, (Blitar pada tanggal 02 Agustus 2017)

Bagus: “Kami kerja sistemnya grup mbak. Satu grup pemanol ada tiga atau empat orang dan biasanya kita satu grup pemanol dapat upah dari pemilik truk sebesar 60 ribu itu untuk truk Dam sedangkan untuk truk Bak/Papan sebesar 90 ribu, kemudian kami bagi rata dalam satu grup tersebut sesuai kesepakatan mbak, biasanya dalam sehari kami bisa menaikkan dua riet pasir ”

Rizal: “Sama kayak lainnya juga mbak, rata-rata dalam menambang biasanya kami memperoleh upah dari pemilik truk sebesar 60 ribu untuk truk Dam dan 90 ribu untuk truk Bak, lalu uang bagi hasil tersebut masih kami bagi rata lagi dalam satu grup pemanol (tiga/empat orang dalam satu grup pemanol)”

Rika: “Seringkali dalam satu grup pemanol memperoleh upah dari pemilik truk sebesar 60 ribu untuk truk Dam dan 90 ribu untuk truk Bak/Papan, kemudian kami bagi rata hasil tersebut sesuai kesepakatan dalam grup”

Dalam pelaksanaan bagi hasil tersebut satu grup pemanol memperoleh bagian keuntungan dari pemilik truk sebesar Rp. 60.000,00 (enam puluh ribu rupiah) untuk truk dam dan Rp. 90.000,00 (sembilan puluh ribu rupiah) untuk truk Bak/Papan. Bila diperinci bagian masing-masing untuk pemanol adalah sebagai berikut:

- a. Untuk truk Dam $\text{Rp. } 60.000,00 : 3 \text{ orang} = \text{Rp. } 20.000,00/\text{orang}$
jika per hari menaikkan 3 riet pasir maka $3 \times 20.000,00 = \text{Rp. } 60.000,00$
- b. Untuk truk Bak/Papan $\text{Rp. } 90.000,00 : 4 \text{ orang} = \text{Rp. } 22.500,00/\text{orang}$
jika per hari menaikkan 3 riet pasir maka $3 \times 22.500,00 = \text{Rp. } 67.500,00$

Jadi bagian masing-masing untuk setiap pemanol sebesar Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) untuk truk Dam atau Rp. 22.500,00 (dua puluh dua ribu lima ratus rupiah) untuk truk Bak/Papan untuk satu riet pasir (satu angkutan pasir). Bisa dibayangkan bila seorang pemanol dalam satu hari bisa menaikkan 3 atau 4 riet pasir keuntungannya tinggal mengalikan dan bisa melebihi gaji Karyawan Swasta.

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwasannya pemberian gaji yang diterapkan oleh CV. Mitra Murni Sejati sejalan peraturan yang berlaku, terbukti dari pernyataan pemilik CV dan juga tiga pekerja anak yang menyatakan mereka mendapat gaji sebesar Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) untuk satu riet pasir (satu angkutan pasir) atau Rp. 22.500,00 (dua puluh dua ribu lima ratus rupiah) untuk satu riet pasir (satu angkutan pasir). Selama satu hari dengan jam kerja mulai pukul 15.00 sampai dengan pukul 22.00, apabila dihitung mereka biasanya dapat menaikkan sebanyak 3 riet pasir sehingga gaji yang mereka peroleh dalam sehari sebesar Rp. 60.000,00 untuk truk Dam atau Rp. 67.500,00 untuk truk Bak/Papan.

Berikut penulis akan menguraikan dalam bentuk tabel untuk dapat lebih mudah memahami mengenai praktek perlindungan hukum bagi pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati dalam kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tabel. 1 Praktek perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

No	Ketentuan pasal 69 ayat 2	Sudah	Belum
1.	Izin tertulis dari orangtua atau wali		√
2.	Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orangtua atau wali		√
3.	Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam		√
4.	Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah		√
5.	Keselamatan dan kesehatan kerja		√
6.	Adanya hubungan kerja yang jelas	√	
7.	Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	√	

Sumber: Diolah berdasarkan hasil wawancara

C. Praktek Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Di CV. Mitra Murni Sejati Blitar Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam

Untuk mengetahui praktek pekerja anak pada CV. Mitra Murni Sejati tinjauan hukum Islam penulis berpedoman pada Hadist dan ayat Al-Quran yang menjelaskan mengenai kewajiban bagi para pengusaha terhadap para pekerja secara umum, dan juga pada fiqih muamalah dikarenakan penulis belum menemui referensi yang mengatur khusus tentang pekerja anak menurut hukum Islam.

Berikut hasil pembahasan mengenai praktek pekerja anak pada CV. Mitra Murni Sejati tinjauan hukum Islam.

1. Praktek penerimaan pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati Blitar

Sebagaimana penjelasan Bapak Basori diatas yang menyatakan atas pertimbangan kemanusiaan sehingga dia menerima pekerja anak untuk bekerja di tempatnya dan menempatkan para pekerja di tempat yang ringan, yang tidak memberatkan mereka.

Dalam agama Islam kita diperintahkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan dilarang tolong menolong dalam hal keburukan, dalam hal ini Bapak Basori mempekerjakan mereka lantaran rasa iba atau kasihan kepada anak-anak yang datang kepadanya untuk meminta pekerjaan, sehingga penulis berpedoman pada surat Al-Maidah (5) ayat 2 yang berbunyi:⁶⁶

⁶⁶QS. Al-Maidah (5) ayat 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksa-Nya.”

Ayat diatas menganjurkan umat manusia untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan dilarang untuk saling tolong menolong dalam hal kejahatan, apa yang dilakukan oleh Bapak Basori termasuk tindakan tolong menolong dalam hal kebaikan, yaitu dengan mempekerjakan pekerja anak dengan alasan kasihan terhadap mereka dan memberikan pekerjaan yang tidak memberatkan serta tidak bertentangan dengan syariat Islam.

Dari penjelasan di atas penulis berpendapat bahwasannya praktek penerimaan pekerja anak yang diterapkan oleh pemilik CV. Mitra Murni Sejati diperbolehkan dan bahkan dianjurkan oleh agama karena mengandung unsur tolong menolong dalam hal kebaikan.

2. Praktek perjanjian kerja bagi pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati Blitar

Dalam hukum Islam perjanjian kerja disebut juga dengan akad *ijarah*, menurut Ulama Hanafiyah, *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti sedangkan menurut Ulama Syafi’iyyah, *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan

pengganti tertentu, menurut Ulama Malikiyah, *ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.⁶⁷ Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwasannya perjanjian kerja menurut Islam adalah perjanjian atas suatu manfaat dengan pengganti tertentu.

Rukun *ijarah* yaitu *aqid* (orang yang berakad), shigat akad, *ujrah* (upah) dan manfaat. Dalam hal ini *aqid* yaitu pekerja anak, shigat berupa lisan dan perbuatan dengan datang dan bertanya perihal pekerjaan di CV. Mitra Murni Sejati, *ujrah* yaitu upah yang diberikan oleh CV pada pekerja anak, dan yang terakhir yaitu manfaat dalam hal ini manfaat berupa pekerja anak bekerja di CV. Mitra Murni Sejati, menurut pendapat penulis apa yang dilakukan oleh Bapak Basori tidak melanggar hukum Islam karena sudah terpenuhinya rukun dalam perjanjian kerja menurut Islam.

3. **Praktek penerapan jam kerja bagi pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati Blitar**

Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam mengenai penerapan jam kerja penulis berpedoman pada hadits Abu dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR. Bukhari)

⁶⁷Rachman Syafei, Fiqih Muamalah, (Bandung: CV. Pustaka Setya, 2001), hal.122.

Hadits diatas menjelaskan tentang larangan memberikan beban tugas kepada pekerja melebihi batas kemampuannya. Jikapun terpaksa itu harus dilakukan, Nabi Muhammad memerintahkan agar sang majikan turut membantunya.

Dari pernyataan tiga pekerja anak dijelaskan sebelumnya yang menyatakan mereka tidak merasa keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh CV. Mitra Murni Sejati, dengan alasan yang bermacam-macam, seperti apa yang dituturkan Rizal dia merasa tidak keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh CV. Mitra Murni Sejati.

Dari keterangan di atas penulis mengambil kesimpulan apa yang telah dipraktekkan oleh CV. Mitra Murni Sejati dalam hal penerapan jam kerja telah sesuai dengan hukum Islam, karena para pekerja anak yang bekerja di CV. Mitra Murni Sejati tidak keberatan dengan jam kerja, meskipun jam kerja yang diterapkan bagi mereka disamakan dengan jam kerja pekerja dewasa.

4. Praktek pembayaran gaji bagi pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati Blitar

Dalam Islam tidak memberikan ketentuan berapa upah yang harus dibayar atau diterima oleh pekerja. Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pegawainya. Dalam hadits Nabi SAW mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikitpun. Dari Abdullah bin Umar *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:⁶⁸

⁶⁸Muhammad bin Yazid Abu 'Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2004), Jilid II, hal.20.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْوُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.”(HR. Ibnu Majah dan dishahihkan al-Albani)

Dari hadits di atas yang berisikan tentang anjuran untuk memberikan gaji pada pekerja, penulis mengambil kesimpulan bahwasannya praktek pemberian upah atau gaji yang diterapkan oleh CV. Mitra Murni Sejati telah sesuai dengan syariat Islam, karena CV. Mitra Murni Sejati memberikan gaji pada waktunya dan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak dan tidak ada yang merasa dirugikan, terbukti dari hasil wawancara terhadap tiga pekerja anak yang menyatakan mereka mendapat gaji sebesar Rp. 60.000,00 (enam puluh ribu rupiah) atau Rp. 67.500,00 (enam puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) dalam sehari dan merasa cukup dengan gaji yang mereka peroleh dan didukung oleh pernyataan Bapak Basori yang menyatakan mereka sudah diberitahu perihal gaji yang diperoleh dalam sehari sebelum mereka diterima bekerja di tempatnya.

5. Praktek penempatan kerja bagi pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati Blitar

Islam memotivasi para majikan agar meringankan beban pegawai dan pembantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

مَا حَقَّقْتُ عَنْ خَادِمِكَ مِنْ عَمَلِهِ كَانَ لَكَ أَجْرًا فِي مَوَازِينِكَ

Artinya: *“Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu.”*(HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syaib al-Arnauth)

Dalam hal penempatan kerja bagi pekerja anak, Bapak Basori tidak memberikan pekerjaan yang memberatkan bagi pekerja anak, sebagaimana pernyataan beliau bahwasannya dia memberikan pekerjaan kepada pekerja dewasa untuk ditempatkan di area penggalian pasir di sungai sedangkan untuk pekerja anak bagiannya menaikkan pasir ke dalam truk karena jika pekerja anak ditempatkan di area penggalian pasir khawatir terjadi sesuatu saat penggalian pasir karena keadaan aliran sungainya deras.

Penulis mengambil kesimpulan bahwasannya Bapak Basori memberikan keringanan pekerjaan bagi pekerja anak yang bekerja di tempatnya sesuai dengan pedoman hadits di atas sehingga apa yang dilakukan oleh Bapak Basori sudah sesuai dengan ajaran agama Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Praktek pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati Blitar sudah sesuai dengan pasal 69 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait jenis pekerjaan yang tidak mengganggu kesehatan, perkembangan, dan sosial anak, akan tetapi dalam ayat 2 terkait persyaratan yang harus dipenuhi untuk mempekerjakan pekerja anak ada beberapa ayat yang tidak dipenuhi oleh pihak CV yaitu tidak mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali dari pekerja anak, pemilik CV tidak melakukan perjanjian kerja dengan orang tua atau wali pekerja anak tetapi melakukan perjanjian kerja langsung dengan pekerja anak, waktu kerja yang diberlakukan bagi pekerja anak lebih dari 3 jam dalam sehari, pekerjaan dilakukan sampai malam hari, pemilik tidak mendaftarkan para pekerjanya di program JAMSOSTEK. Akan tetapi

yang lainnya sudah sesuai dengan peraturan yang ada yaitu mengenai pemberian upah dan adanya hubungan kerja yang jelas.

2. Ditinjau dari hukum Islam praktek pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati sudah sesuai dengan ketentuan dalam Islam, karena dalam praktek penggunaan pekerja anak di CV. Mitra Murni Sejati, pemilik CV telah menerapkan perintah yang dianjurkan dalam agama Islam terkait kewajiban pengusaha terhadap para pekerjanya, yang meliputi memberi keringanan pekerjaan bagi para pekerja anak dengan kata lain memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan anak, pemberian gaji atau upah tepat pada waktunya, dan juga telah terpenuhinya syarat dan rukun dalam *Ijarah*.

B. Saran

1. Bagi Pemda Kabupaten Blitar, perlunya memberikan pengawasan khusus bagi anak-anak yang bekerja khususnya yang bekerja hingga tengah malam. Selain itu, pemerintah sebaiknya memberikan penyuluhan bagi orang tua agar tidak memperbolehkan anaknya bekerja dan agar dapat lebih memahami arti pentingnya sekolah.
2. Bagi masyarakat atau pengusaha sebelum menggunakan jasa pekerja anak sebaiknya harus memperhatikan syarat-syarat mempekerjakan anak dan menghargai mereka sehingga tidak berlaku semena-mena kepada para pekerja anak dan juga memberikan upah anak yang layak ketika telah menggunakan jasa mereka.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abdullah bin Muhammad Ath-Thayar, dkk. *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*. Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009.
- Abdurrahman Al-Jaziry. *Kitab Al-Fihu 'Ala Mazahibil Arba'ah*. Jilid III. Beirut: Darul-Fikri.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- . *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani. *Bulughul Al-Mahram Min Adillat Al-Ahkam*. Terjemahan Abdul Rosyad Siddiq: Terjemahan Lengkap Bulughul Maram Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1998.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial: Format 2 Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2005.
- Dahlan, Abdul Aziz (ed). *Ensiklopedi Hukum Islam*. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996.
- Dawwaba, Asyraf Muhammad. *Muslimah Entrepreneur*. Surakarta: Rahma Media Pustaka Surakarta, 2009.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholikin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Ghufran A Mas'adi. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Haroen, Nusrun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pertama, 2007.

- Hartono, Sunaryati. *“Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional”*. Bandung: Alumni, 1991.
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Joni, Muhammad dan Zulechaini Z. *Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hak-hak Anak*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.
- Masyhuri dan Zainuddin. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Narbuko, Cholid dan H. Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Phillipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Putranto, Pandji. *Berbagai Upaya Penanggulangan Pekerja Anak*. Jakarta: Rajawali Press, 1995.
- Raharjo, Satijipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Ramulyo, Mohammad Idris. *Hukum Perkawinan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 1986.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2008.
- Suyanto, Bagong. *Pekerja Anak dan Kelangsungan Pendidikannya*. Surabaya: Airlangga University Press, 2003.
- Syaikh Qalyubi. *Qalyubi Wal- ‘Amirah*. Juz III. Semarang: Syirkah Nur Asia, tt.
- Syamsuddin. *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1997.

B. Peraturan Perundang-undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 235 Tahun 2003

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal atau Artikel

Endrawati, Netty, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal (Studi Kasus Di Kota Kediri)”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 12 No. 2, Mei 2012, Kediri: Universitas Islam Kediri.

Susanti, Erna, “Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dalam Melindungi Pekerja untuk Menuju Terciptanya Kepastian Hukum Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Risalah Hukum*, Vol. 4 No. 2, Desember 2008, Samarinda: FH UN-Mul.

Wahyuni, Indar, “Permasalahan Pekerja Anak: Perspektif Maqashid Syari’ah”, *Jurnal Mahkamah*, Vol. 9 No. 1, Januari-Juni 2015.

D. Skripsi

Anis Rosiah, *Pekerja Anak dan Praktek Perlindungan Hak-Hak Anak (Studi Kasus Pekerja Rumah Tangga Anak di Sleman Yogyakarta)*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Mahardika Kusuma Dewi, *Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Mempekerjakan Anak sebagai Buruh di Kota Makassar*, Universitas Hasanuddin Makassar, 2013.

Waode Angria Tanda, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Status Sekolah Pekerja Anak Usia Wajib Belajar 9 Tahun Di Makasar (Kasus Pekerja Anak di Tempat Pembuangan Akhir Sampah)*, Universitas Hasanuddin Makasar, 2016.

E. Internet

<http://www.ilojakarta.or.id/Indonesia/iloipecc/whatipecchildlabour.htm>
(diakses 3 Agustus 2017)

<https://www.gajiumr.com> (Diakses pada tanggal 30 Agustus 2017)

Lenny N. Rosalin, *Kabupaten/Kota Layak Anak untuk Mewujudkan Indonesia Layak Anak*, <http://www.kotalayak.anak.org>, (diakses 4 Juli 2017)

F. Wawancara

Aldo, *Wawancara*, (Pada tanggal 02 Agustus 2017)

Andra, *Wawancara*, (Pada tanggal 02 Agustus 2017)

Bagus, *Wawancara*, (Pada tanggal 02 Agustus 2017)

Bapak Basori, *Wawancara*, (Pada tanggal 01 Agustus 2017)

Rika, *Wawancara*, (Pada tanggal 02 Agustus 2017)

Rizal, *Wawancara*, (Pada tanggal 02 Agustus 2017)



LAMPIRAN-LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

A. Wawancara (*Interview*) Kepada Para Pekerja (Pemanol)

1. Sejak kapan kamu mulai bekerja sebagai penambang pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar?
 - **Aldo:** “Saya udah dari kelas 6 SD mbak, sekarang kalau sekolah lagi aku kelas 2 SMP, tapi aku memang gak mau sekolah lagi”
 - **Rizal:** “Sejak kelas 1 SMP mbak saya udah kerja nambang pasir ya buat nambah uang jajan sekolah dan bantu orangtua mbak daripada nganggur di rumah”
 - **Rika:** “Saya bekerja masih baru mbak di sini baru dapat dua bulan ini dan saya juga sambil sekolah sekarang kelas 3 SMP”
2. Berapa jam dalam satu hari kamu bekerja menambang pasir?
 - **Aldo:** “Gak pasti mbak, kita di sini sistem kerjanya harian kok, saya mulai kerja jam 15.00 sampai jam 22.00 malam mbak”
 - **Bagus:** “Saya bekerja pokoknya sepulang sekolah kadang mulai jam 14.30 dan berakhir jam 22.00 mbak, karena jarak rumah saya dengan tempat menambang pasir lumayan dekat mbak, jadi ya saya tidak merasa keberatan karena saya merasa nyaman kerja di sini”
 - **Rika:** “Sepulang dari sekolah saya bekerja mulai jam 15.00 sampai jam 22.00 malam mbak kalau pas hari libur sekolah ya saya mulai jam 07.00 udah berangkat menambang, jadi tidak tentu mbak, saya merasa nyaman gak nyaman mbak, daripada nganggur di rumah mending kerja dapat uang buat bantu orang tua di rumah”
 - **Andra:** “Saya biasanya mulai jam 15.30 sampai jam 22.00 malam mbak”
 - **Rizal:** “Sepulang sekolah saya biasanya mulai menambang ya kira-kira jam 15.00 sampai jam 22.15 malam”

3. Berapa kira-kira gaji atau upah yang kamu peroleh dalam satu hari menambang pasir?

- **Bagus:** “Kami kerja sistemnya grup mbak. Satu grup pemanol ada tiga atau empat orang dan biasanya kita satu grup pemanol dapat upah dari pemilik truk sebesar 60 ribu itu untuk truk Dam sedangkan untuk truk Bak/Papan sebesar 90 ribu, kemudian kami bagi rata dalam satu grup tersebut sesuai kesepakatan mbak”
- **Rizal:** “Sama kayak lainnya juga mbak, rata-rata dalam menambang biasanya kami memperoleh upah dari pemilik truk sebesar 60 ribu untuk truk Dam dan 90 ribu untuk truk Bak, lalu uang bagi hasil tersebut masih kami bagi rata lagi dalam satu grup pemanol (tiga/empat orang dalam satu grup pemanol)”
- **Rika:** “Seringkali dalam satu grup pemanol memperoleh upah dari pemilik truk sebesar 60 ribu untuk truk Dam dan 90 ribu untuk truk Bak/Papan, kemudian kami bagi rata hasil tersebut sesuai kesepakatan dalam grup”

4. Apakah ada izin tertulis dari orang tua atau keluarga sebelum kamu melamar kerja sebagai penambang pasir di CV. Mitra Murni Sejati?

- **Andra:** “Kalau orangtua pastinya tau mbak, meskipun saya tidak ada izin tertulis dari orang tua, tapi orang tua yang menyuruh saya untuk bekerja”
- **Rizal:** “Ya tau mbak kalau saya kerja, tapi tidak ada izin tertulis dari orang tua, orang tua tidak paham masalah surat menyurat, tapi bapak sudah mengizinkan saya untuk bekerja”
- **Rika:** “Iya bapak tidak memberi izin secara tertulis, hanya menyuruh saya untuk bekerja gitu aja mbak”
- **Aldo:** “Tidak ada izin tertulis dari orang tua segala mbak ”
- **Bagus:** “Kalau masalah izin tertulis gak ada mbak, kita hanya izin secara lisan saja”

5. Apakah perusahaan CV. Mitra Murni Sejati melakukan kontrak/perjanjian kerja dengan orangtua atau wali pada waktu kamu pertama kali bekerja di sini?

- **Aldo:** “Di sini tidak ada perjanjian dengan orang tua atau wali mbak, cuma waktu pertama kali kerja saya dulu langsung datang ke sini terus bilang ke pak Basori ingin ikut bekerja di sini karena disuruh orang tua untuk bekerja membantu perekonomian keluarga”
- **Rizal:** “Tidak ada mbak dan saya langsung datang menemui pemilik CV ini kalau saya ingin bekerja di sini gitu aja mbak”
- **Bagus:** “Tidak ada perjanjian-perjanjian seperti itu mbak, waktu pertama kali dulu hanya dikasih tahu kerjanya bagaimana, gajinya berapa, hanya itu saja tanpa melakukan perjanjian dengan orang tua jadi saya langsung datang ke tempat ini dan bilang langsung ke pak Basori”
- **Andra:** “Saya langsung datang ke tempat penambangan dan bilang ke Pak Basori kalau pengen bekerja jadi gak ada perjanjian dengan orang tua”
- **Rika:** “Tidak ada perjanjian dengan orang tua mbak jadi Pak Basori langsung menjelaskan kepada kita bagaimana sistem kerjanya dll gitu aja mbak”

6. Apakah perusahaan memberikan jaminan apabila ada pekerja terjadi kecelakaan atau memberikan tunjangan untuk pekerja?

- **Aldo:** “Gak dijamin apa-apa mbak, cuma kalau ada yang terluka atau pas menambang ada kecelakaan kecil-kecilan gitu ya paling dikasih uang buat berobat gitu aja mbak”
- **Andra:** “Selama ini saya tidak pernah mengalami kecelakaan dalam bekerja, biasanya kalau terjadi kecelakaan kerja pak Basori memberikan pengobatan, kalau sampai parah ya dibawa ke rumah sakit”

- **Bagus:** “Saya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja selama ini, kalau ada yang mengalami kecelakaan ya langsung di bawa kerumah sakit sama pak Basori”
- **Rizal:** “Gak ada jaminan seperti JAMSOSTEK mbak, jadi Pak Basori hanya memberikan pengobatan ke rumah sakit jika ada pekerja yang mengalami kecelakaan gitu”
- **Rika:** “Kalau masalah jaminan atau program seperti itu tidak ada mbak”

7. Apakah kamu pernah komplain terhadap perusahaan?

- **Aldo:** “tidak pernah mbak, tapi semisal ada ketidakcocokan ya pindah gitu aja mbak, kenapa repot-repot”
- **Rizal:** “gak pernah mbak”
- **Rika:** “masalah komplain gak tau mbak dan seandainya kita tidak cocok ya pergi gitu mbak”

B. Wawancara (Interview) Kepada Pemilik CV. Mitra Murni Sejati Blitar

1. Rata-rata usia berapa karyawan yang bekerja di sini?

“Kebanyakan yang bekerja di sini rata-rata umur 21 tahun ke atas mbak kecuali kalau di tempat penambangan pasir orang-orang di sana campur, ada orang dewasa dan anak-anak bahkan ada yang masih bersekolah juga ada mbak”

2. CV ini merupakan salah satu CV yang bergerak dalam bidang penambangan pasir, apakah dalam penambangan ada pekerja yang masih di bawah umur?

“Iya ada, pekerja kami yang masih di bawah umur 16 tahun, rata-rata mereka masih sekolah di bangku SMP mbak”

3. Apakah ada izin tertulis dari orang tua atau wali?

“Kalau masalah izin tertulis dari orang tua atau wali tidak ada mbak, jadi mereka bekerja dengan sendirinya langsung datang kesini, kita jelaskan bagaimana kerjanya, waktu kerjanya kapan gitu aja mbak secara lisan, jadi kerja di sini tidak muluk-muluk mbak, saya tidak pernah menyuruh anak-anak untuk meminta surat persetujuan dari

orang tua mereka, saya anggap orang tua mereka mengizinkan mereka bekerja di tempat saya, kalau orang tua tidak mengizinkan tidak mungkin mereka datang ke sini meminta pekerjaan, yang paling penting kalau ingin bekerja di tempat saya anaknya harus rajin dalam bekerja, tidak malas-malasan, jujur dan dapat dipercaya”

4. Mengenai perjanjian kerja, apakah ada perjanjian antara perusahaan dengan orang tua atau wali?

“Tidak ada mbak, jadi mereka langsung datang di area penambangan, mereka dulu langsung datang menemui saya terus saya jelaskan bagaimana kerjanya, gajinya berapa, waktunya kapan gitu aja mbak gak pakai perjanjian dengan orang tua mereka”

5. Biasanya kapan penambangan pasir itu dilaksanakan?

“Setiap hari kami melakukan penambangan mbak, jadi sistemnya harian kadang sehari CV kami mengeluarkan 5-6 truck. Jadi yang mengambil pasir di Sungai Bladak ini bukan hanya dari CV kami tetapi dari berbeda-beda daerah, ada yang berasal dari Kec. Sanan Kulon, Kec. Garum, bahkan ada yang berasal dari kediri dan lain-lain”

6. Bagaimana dengan aturan jam kerja di tempat ini?

“Kalau masalah aturan jam kerja di penambangan sistemnya harian mbak dan bebas kapan memulai menambang, jadi para pekerja (pemanol) melakukan penambangan ada yang mulai pagi, ada juga yang siang bahkan malam juga ada jadi tidak pasti mbak, kalau pekerja kami yang masih anak-anak biasanya mereka menambang sepulang mereka sekolah, kira-kira jam 15.00 sampai jam 22.00 malam jadi tidak mengganggu sekolah mereka”

7. Apakah CV memiliki kontrak/perjanjian kerja untuk pekerja baru?

“Di sini tidak ada kontrak kerja/perjanjian kerja mbak, karena rata-rata kita kenal semua. Kalau ada pekerja baru ya kita jelaskan kerjanya bagaimana, gajinya berapa, dan juga gak mempunyai peraturan perusahaan. Peraturannya ya itu tadi mbak, kamu kerja full ya kita

bayar satu hari itu, wong kita kerjanya harian, gitu aja mbak gak ruwet-ruwet”

8. Bagaimana sistem pemberian upah atau gaji yang berikan, apakah sama antara pekerja lain?

“Sebelum para pekerja saya terima bekerja di sini saya beritahu gaji yang mampu saya berikan kepada mereka dan perhitungan gaji di sini dihitung harian, saya memberikan upah kepada para pekerja (para pemanol) sebesar 60 ribu untuk truk Dam dan 90 ribu untuk truk Bak/Papan. Jadi gaji yang saya kasih tersebut sama mereka masih dibagi rata lagi dalam satu grup pemanol (tiga orang dalam satu grup pemanol) sesuai kesepakatan grup mereka”

9. Bagaimana cara perusahaan menjaga dan menjamin pekerja dari resiko kecelakaan dan kesehatannya?

“Kalau masalah mendaftarkan para pekerja di program JAMSOSTEK gak ada jaminan-jaminan seperti itu mbak, ya kalau misalnya ada pekerja yang mengalami kecelakaan waktu bekerja saya bisanya ya bantu sepiantasnya, biasanya saya periksakan ke dokter atau saya kasih uang”

10. Apakah ada fasilitas kerja yang tersedia sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan?

“Saat menambang biasanya pekerja (pemanol) menaikkan pasir ke dalam truk menggunakan cara manual/ tradisional dengan alat sekrop, intung, tomblok (keranjang kecil), dan cangkul (yang lebar). Tapi alat yang sering digunakan untuk menaikkan pasir ke dalam truk yaitu sekrop dan cangkul itu sudah disediakan dari pihak kami. Intung dan tomblok digunakan saat musim penghujan, karena dalam penggalian pasir pada waktu itu keadaan air sumber naik, jadi pasirnya tergenangi air”

11. Apakah disediakan makanan dan minuman bagi pekerja?
“Biasanya kami belikan nasi bungkus atau kita kasih rokok kepada para pemanol tetapi tidak setiap hari mbak”
12. Apakah ada pembagian kerja antara pekerja dewasa dengan pekerja anak?
“Ada mbak, jadi antara pekerja dewasa dengan pekerja anak saya pisahkan, pekerja dewasa saya tempatkan di area penggalian pasir di sungai sedangkan untuk pekerja anak bagiannya menaikkan pasir ke dalam truk karena kalau ditempatkan di area sungai saya khawatir terjadi sesuatu saat penggalian pasir keadaan aliran sungainya deras”
13. Bagaimana solusi apabila timbul permasalahan pada saat pelaksanaan penambangan pasir semisal para pekerja (Pemanol) tidak terima tentang sistem pengupahan?
“Kita biasanya dengan jalan musyawarah enakanya gimana gitu mbak gak usah ribet-ribet”

DOKUMENTASI









PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Dr. Sutomo Nomor 53 Telepon/Faximile (0342) 801243
E-mail : bakesbang@blitarkab.go.id

BLITAR

SURAT IZIN

Nomor : 072/354/409.202.1/2017

- Membaca : Surat dari Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor : Un.03.2/TL.01/1759/2017 tanggal 24 Juli 2017 perihal Penelitian.
- Mengingat : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 20 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Blitar sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 20 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Blitar;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
4. Peraturan Bupati Blitar Nomor 44 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Blitar;
5. Peraturan Bupati Blitar Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Kabupaten Blitar.

Diizinkan untuk melakukan kegiatan survei, penelitian, pendataan, pengembangan, pengkajian dan studi lapangan kepada :

Nama : NOVI TRIANAWATI
Alamat : Dsn Kemloko RT 01 RW 02 Desa Kemloko Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar
Judul Kegiatan : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Pada CV. Mitra Murni Sejati di Blitar Tinjauan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Maqasid Syariah.
Lokasi : Dinas Tenaga Kerja, Dsn Gambar Desa Penataran Kab. Blitar
Waktu : Tanggal 17 sampai dengan 21 Agustus 2017
Bidang Kegiatan : Penelitian
Nama Penanggungjawab/Koordinator : Dr SUWANDI, M.H
Anggota/Peserta : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan Pemerintah Desa setempat serta Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi Peraturan Perundangan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut diatas;
5. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi/tempat kegiatan;
6. Dalam jangka waktu 1 (satu) bulan setelah selesai dilakukannya kegiatan survei, penelitian pendataan, pengembangan, pengkajian dan studi lapangan diwajibkan memberikan laporan tentang hasil-hasil pelaksanaan kegiatan dalam bentuk softcopy dan hardcopy kepada :
 - a. Bupati Blitar cq Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Blitar;
 - b. Satuan Kerja Perangkat Daerah/Instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar yang terkait.
7. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah serta hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.

Dikeluarkan di : Blitar
Pada Tanggal : 31 Juli 2017

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

KABUPATEN BLITAR

Sekretaris,



Ir. A. TRIANTO, MM

Bendahara Tingkat I

TEMBUSAN disampaikan kepada : Yth :



**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Mengingat : Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan persetujuan bersama antara
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
MEMUTUSKAN :

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I – KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. **Tenaga kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badanbadan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. **Pengusaha** adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

BAB X - PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu - Perlindungan

Paragraf 1 - Penyandang Cacat

Pasal 67

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2 - Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak 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
 - 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.

Pasal 70

- (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 pada 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

- (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.

Pasal 72

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 73

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 74

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud pada 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.

Pasal 75

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

Paragraf 3 - Perempuan**Pasal 76**

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sd pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4 - Waktu Kerja**Pasal 77**

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Novi Triana Wati
NIM : 13220112
Tempat Tanggal Lahir : Blitar, 27 November 1994
Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Bisnis Syariah
Alamat : Dsn Kemloko RT.001, RW.002 Desa
 Kemloko Kec. Nglegok Kab. Blitar
No. HP : 082229351155
Email : novitrianawati99@gmail.com

GRADUASI PENDIDIKAN

No.	Tingkat Pendidikan	Sekolah/Universitas
1.	TK	TK Darma Wanita Kemloko
2.	SD	SDN Kemloko 2
3.	SMP	SMPN 3 Kota Blitar
4.	SMA	MAN Kota Blitar
5.	S1	UIN Maliki Malang



Malang, 27 Oktober 2017

Novi Triana Wati