

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
ANAK YANG BEKERJA DI BIDANG KONSTRUKSI
(Studi di Proyek Pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

SOLEHUDDIN

NIM.0910111048



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2013

LEMBAR PERSETUJUAN

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
ANAK YANG BEKERJA DI BIDANG KONSTRUKSI**

(Studi di Proyek Pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang)

Oleh :

**Solehuddin
NIM.0910111048**

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Ummu Hilmy, SH., MS.

NIP. 194907121984032001

Ratih Dheviana Puru H.T.,SH.

NIP. 197907282005022001

**Mengetahui
Ketua Bagian
Hukum Perdata**

Siti Hamidah, SH., MM.

NIP. 196606221990022001

LEMBAR PENGESAHAN

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA

ANAK YANG BEKERJA DI BIDANG KONSTRUKSI

(Studi di Proyek Pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang)

Oleh :

Solehuddin

NIM.0910111048

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal:.....

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Ummu Hilmy, SH., MS.

NIP. 194907121984032001

Ketua Majelis Penguji,

Ratih Dheviana Puru H.T.,SH.

NIP. 197907282005022001

Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. Rachmad Safaat, SH., M.SI.

NIP. 196208051988021001

Siti Hamidah, SH., MM.

NIP. 196606221990022001

Mengetahui

Dekan,

Dr. Sihabudin, SH., MH.

NIP.195912161985031001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan pada nabi Muhammad SAW.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada::

1. Bapak Dr. Sihabudin, SH., MH. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
2. Ibu Siti Hamidah SH., MM. Selaku Ketua Bagian Hukum Perdata
3. Ibu Ummu Hilmy, SH. MS. Selaku pembimbing utama, atas kesabaran dalam membimbing penulis, motivasi dan saran-saran yang di berikan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Ratih Dheviana Puru H.T.,SH., Selaku pembimbing pendamping, atas bimbingan, kesabaran, dan motivasinya yang di berikan kepada penulis.
5. Bapak Ngesti Dwi Prasetyo, SH., atas bimbingan, dan motivasinya yang di berikan kepada penulis.
6. Ayahanda Musleh , Ibunda Maryam, dan Kakanda Syamsul Arifin, Adinda Nur Romlah; Abd.Somad; Anisa Putri; Siti Amanah Dewi atas doa yang tulus dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis.
7. Saudara-saudara rumah Genukwatu Barat No 65A Algi; Dhika; Sultan; Ucup; Sofyan yang selalu memberikan doa dan motivasi untuk segera lulus.
8. Seluruh Dulur Seperjuangan Kader HMI Kom. Hukum Brawijaya angkatan 2009 (VF) yang bukan hanya menjadi sekedar teman tapi kita adalah saudara sampai kapanpun juga.



- repository.ub.ac.id
9. Segenap keluarga besar HMI Komisariat Hukum Brawijaya... YAKUSA!!!
 10. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sampang, yang telah membantu memberikan data dalam penyusunan skripsi ini.
 11. Bapak Sukanto yang telah membantu memberikan data dalam penyusunan skripsi ini
 12. Lasim, Yani, Somad yang telah membantu memberikan data dalam penyusunan skripsi ini.
 13. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Ada sebuah pribahasa tak ada gading yang tak retak, Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Semoga Allah SWT mengampuni kesalahan kita dan meridhoi segala sesuatu yang kita lakukan.

Malang, 30 April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi.....	iv
Daftar Lampiran	vii
Abstraksi	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Anak	10
B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja	14
C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	20
D. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Konstruksi	28
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Pendekatan Penelitian	32
C. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian.....	32
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian	33
E. Populasi dan Sampel	35

F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisa Data	36
H. Definisi Operasional.....	36
BAB IV PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
1. Sejarah Perusahaan.....	39
2. Maksud dan Tujuan Perusahaan.....	40
3. Struktur Organisasi Perusahaan	41
4. Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia)	43
5. Sistem Perekrutan.....	44
B. Pelaksanaan Perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.....	45
1. Pemenuhan persyaratan pasal 69 ayat 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	45
2. Penerapan pasal 74 dalam jenis kerja sebagai tukang bangunan	54
C. Hambatan dan Upaya Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak yang Bekerja di Bidang Konstruksi CV. Karya Sejati.....	61
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

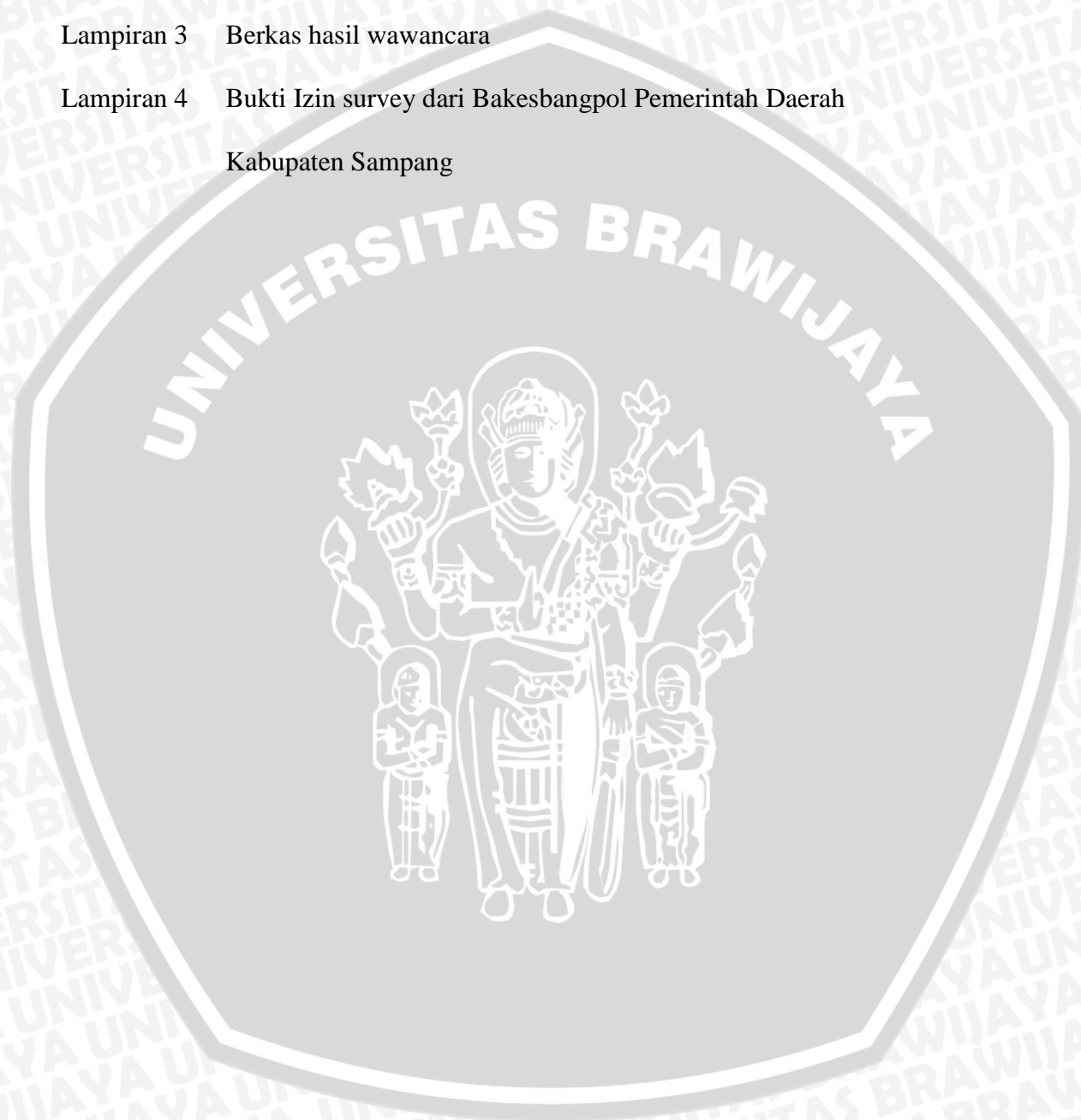
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumen Akta Pendirian CV. Karya Sejati
- Lampiran 2 Dokumen kontrak pekerjaan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang
- Lampiran 3 Berkas hasil wawancara
- Lampiran 4 Bukti Izin survey dari Bakesbangpol Pemerintah Daerah
Kabupaten Sampang



ABSTRAK

SOLEHUDDIN, Hukum Perburuhan , Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, April 2013, “*Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak yang Bekerja di Bidang Konstruksi (Studi Proyek Pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang)*”, Ummu Hilmy., MS; Ratih Dheviana Puru H.T.,SH.

Skripsi ini Penulis membahas salah satu masalah anak yang harus memperoleh perhatian khusus, adalah isu pekerja anak (*child labor*). Isu ini telah mengglobal karena begitu banyak anak-anak di seluruh dunia yang masuk bekerja pada usia sekolah. Pada kenyataannya isu pekerja anak bukan sekedar isu anak menjalankan pekerjaan dengan memperoleh upah, akan tetapi lekat 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 ditolelir. Maka penulis membahas bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi yang secara khusus ingin mengupas bagaimana pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja anak yang dilakukan oleh pengusaha konstruksi sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkait masalah persyaratan yang harus dipenuhi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja anak dan bentuk-bentuk pekerjaan yang dilarang untuk dipekerjakan kepada pekerja anak. Dan hambatan serta upaya yang telah dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil bahwa belum ada perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi. Pengusaha tidak memenuhi kewajiban persyaratan yang telah diamanatkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Serta pekerja anak yang bekerja di bidang konstruk dapat dikategorikan dalam pekerjaan yang terburuk bagi pekerja anak.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Children are the living messages we send to a time we will not see (anak adalah pesan hidup yang kita kirim untuk masa yang tidak kita lihat)¹, begitulah John W Whitehead dalam Lenny N.Rosalin menggambarkan pentingnya anak sebagai generasi penerus sekaligus aset terbesar untuk masa depan. Dalam pandangan yang visioner, anak merupakan bentuk investasi yang menjadi indikator keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan. Keberhasilan pembangunan anak akan menentukan kualitas sumber daya manusia di masa 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 sebagai golongan rentan memerlukan perlindungan terhadap hak-haknya. Sebagaimana diketahui manusia adalah pendukung hak sejak lahir, dan diantara hak tersebut terdapat hak yang bersifat mutlak sehingga perlu dilindungi oleh setiap orang. Hak yang demikian itu tidak terkecuali

¹ Lenny N. Rosalin, 2011, Kabupaten/Kota Layak Anak untuk Mewujudkan Indonesia Layak Anak (online), <http://www.kotalayakanak.org> (23 Januari 2013)

juga dimiliki oleh anak, namun anak memiliki hak-hak khusus yang ditimbulkan oleh kebutuhan-kebutuhan khusus akibat keterbatasan kemampuan sebagai anak. Keterbatasan itu yang kemudian menyadarkan dunia bahwa perlindungan terhadap hak anak mutlak diperlukan untuk menciptakan masa depan kemanusiaan yang lebih baik.

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.²

Pada hakekatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira, berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologik, 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 dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya ataupun faktor lainnya.³

Salah satu masalah anak yang harus memperoleh perhatian khusus, adalah isu pekerja anak (*child labor*). Isu ini telah mengglobal karena begitu banyak anak-anak di seluruh dunia yang masuk bekerja pada usia

² Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002, Pasal 1 Ayat 2

³ Syamsuddin, 1997, *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, hal:1. Kutipan dari Tesis Eka Tjahjanto, Implementasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak,hal:xiii.

sekolah. Pada kenyataannya isu pekerja anak bukan sekedar isu anak menjalankan pekerjaan dengan memperoleh upah, akan tetapi lekat 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 ditolelir (*the intolerable form of child labor*).⁴

Banyak dari anak-anak ini yang berisiko terperangkap dalam bentuk-bentuk terburuk pekerja anak. Penghapusan pekerja anak didasarkan pada prinsip bahwa anak sepatutnya berada di sekolah, bukan di tempat kerja. Akan tetapi, statistik menunjukkan bahwa pemanfaatan tenaga kerja anak ternyata berlangsung secara besar-besaran di banyak negara di seluruh dunia. ILO memperkirakan bahwa di seluruh dunia, 218 juta anak terjerat dalam eksploitasi tenaga kerja anak pada tahun 2004. Dari jumlah tersebut, untuk kelompok usia 5-11 tahun, anak laki-laki 49% dan anak perempuan 51%; untuk kelompok usia 12-14 tahun, anak laki-laki 55% dan anak perempuan 45% (ILO 2006). Di Indonesia, terdapat 0,4 juta anak perempuan dan 0,6 juta anak laki-laki dalam kelompok usia 10-14 yang bekerja pada tahun 2007⁵.

⁴ Muhammad Joni dan Zulechaina Z, Tanamas 1999. *Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hak-hak Anak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal : 8. Kutipan dari Tesis Eka Tjahjanto, Implementasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak, hal: xiii.

⁵ Survei Angkatan Kerja Nasional, BPS

Dalam *Convention on the Right of the Child* (CRC), yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 36 tahun 1990, memuat empat prinsip umum tentang hak anak, yaitu :

1. Bahwa anak-anak dibekali dengan hak-hak tanpa kecuali;
2. Bahwa anak-anak mempunyai hak untuk hidup dan berkembang;
3. Bahwa kepentingan anak harus menjadi pertimbangan utama dalam semua keputusan atau tindakan yang mempengaruhi anak;
4. Bahwa anak-anak diperbolehkan untuk berpartisipasi sebagai peserta aktif dalam segala hal yang mempengaruhi hidupnya⁶.

Pekerja anak pada umumnya harus mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dari pekerja anak terpenuhi. Tetapi banyak perusahaan yang mempekerjakan anak di bidang konstruksi yang tidak memenuhi persyaratan yang telah tercantum dalam undang-undang yang berlaku sehingga banyak resiko yang akan timbul dari pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi.

Pekerjaan di bidang konstruksi sangat berpotensi mengancam keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, oleh karena itu pekerjaan tersebut tidak diperbolehkan dikerjakan oleh anak-anak. Tindakan mempekerjakan anak dalam pekerjaan terburuk bagi anak dikategorikan sebagai kejahatan, oleh karena itu setiap pelanggar ketentuan tersebut akan

⁶ Depdiknas, 2001, Pedoman Teknis Pelayanan Pendidikan Bagi Pekerja Anak Sektor Informal, Jakarta. Kutipan dari Tesis Eka Tjahjanto, Implementasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak, hal: xv.

dikenai sanksi pidana. Permasalahannya adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap anak yang bekerja di bidang konstruksi.

Pekerjaan di bidang konstruksi yang dilakukan oleh pekerja anak tentunya akan berdampak pada perlindungan yang diberikan kepadanya. Praktek demikian telah terjadi pada proyek pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang, di mana seorang pekerja anak bekerja dari pagi hari sampai dengan sore hari maka perusahaan harus memenuhi persyaratan diamanat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan melihat kenyataan kondisi pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi yang tidak memperoleh perlindungan hukum, yang tidak sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan untuk itu penulis tertarik menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak yang Bekerja di Bidang Konstruksi (Studi Proyek Pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di proyek pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang?
2. Bagaimana hambatan yang dihadapi dan langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di proyek pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada rumusan permasalahan yang telah ditetapkan, antara lain :

1. Mengetahui dan menganalisa pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai upaya perlindungan hukum terhadap pekerja anak di bidang konstruksi.
2. Mengetahui dan menjelaskan hambatan yang dihadapi dan langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di proyek pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan wacana di bidang ilmu hukum khususnya hukum perburuhan yang berkaitan dengan masalah perlindungan *pekerja anak*.
- b. Sebagai proses pembelajaran dalam memecahkan persoalan-persoalan riil di masyarakat terutama yang berkaitan dengan *pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi*.

2. Manfaat aplikatif

- a. Bagi orang tua, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan sumber informasi dalam memahami permasalahan *pekerja anak* terutama yang bekerja di bidang konstruksi.
- b. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengawasan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap *pekerja anak* di bidang konstruksi.
- c. Bagi pekerja anak dan pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran prihal permasalahan *pekerja anak*, khususnya mengenai *pekerja anak* di bidang konstruksi yang pada dasarnya merugikan bagi pihak pekerja anak maupun pihak pengusaha.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini dibagi menjadi 5 bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan juga manfaat dari permasalahan yang ada.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini, penulis mengemukakan beberapa konsep yang akan menjadi tolak ukur penulis melakukan penelitian, antara lain: konsep dasar tentang anak dan pekerja anak, hak anak, Hubungan Kerja, Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Industrial, Perlindungan Hukum bagi pekerja anak.

BAB III : Metode Penelitian

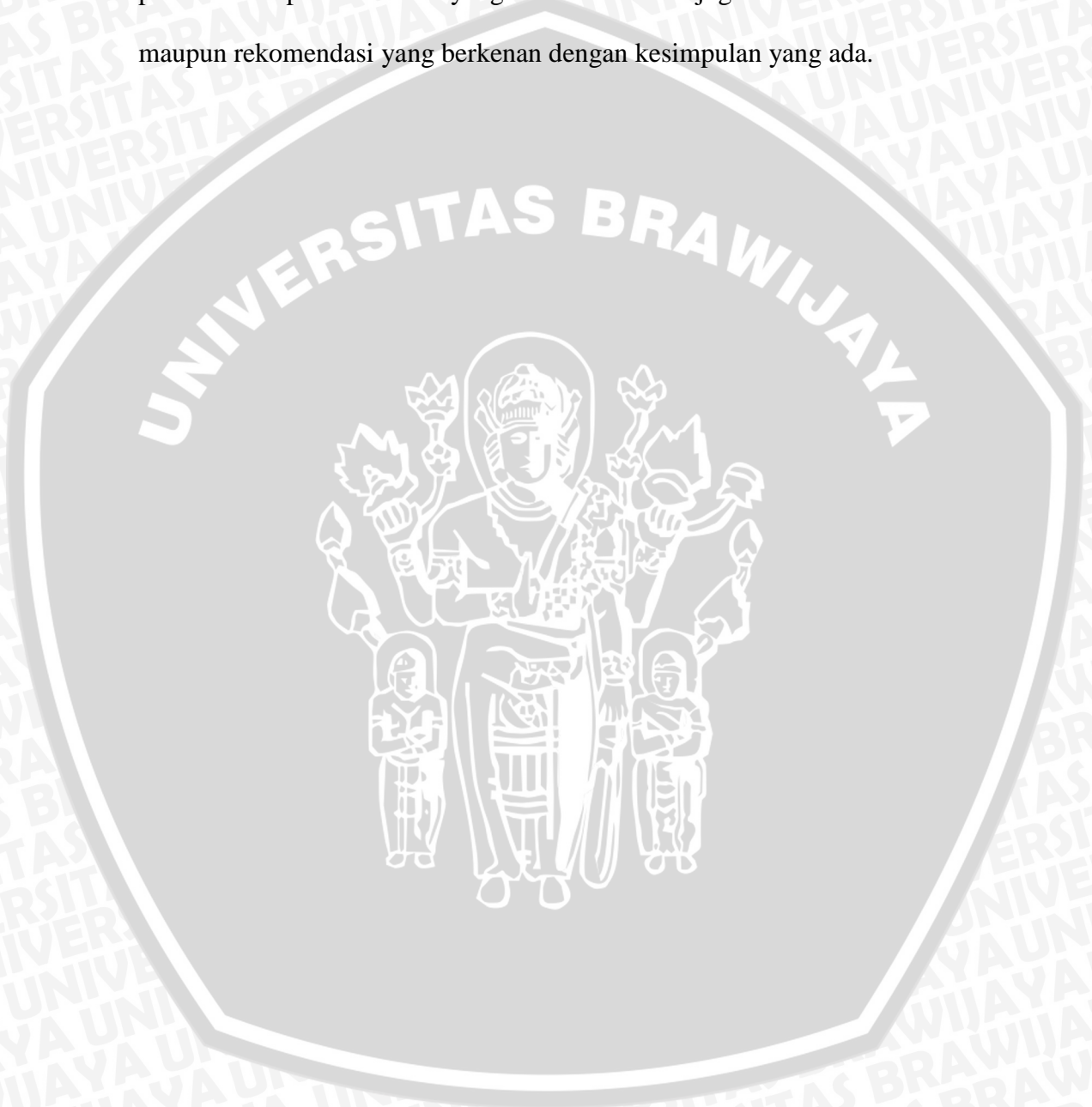
Dalam bab ini, penulis menggunakan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, metode pendekatan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, definisi operasional.

BAB IV : Pembahasan

Bab ini terdiri dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, sehingga hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam menjawab semua permasalahan yang diangkat oleh penulis.

BAB IV :Penutup

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan permasalahan yang ada. Selain itu juga memberikan saran maupun rekomendasi yang berkenan dengan kesimpulan yang ada.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Anak

a. Pengertian Anak

Anak adalah 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. Terhadap anak itu sendiri terdapat berbagai pengertian dan pemahaman tentang anak, yang mana masing-masing dapat dilihat dari berbagai sudut pandang tertentu antara lain:

1) Pengertian menurut hukum

- a. Dalam Undang-undang No 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dalam Pasal 1 ayat 1 dinyatakan anak adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun termasuk anak yang masih dalam kandungan.
- b. Dalam Undang-undang No 3 tahun 1997 tentang Pengadilan Anak menyatakan bahwa yang dikatakan sebagai anak adalah individu yang belum mencapai usia 18 (delapan belas) tahun.
- c. Dalam Konvensi ILO No 182 Tentang Pelarangan dan tindakan segera untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk

untuk anak menyatakan bahwa yang dikatan sebagai anak adalah semua orang yang berusia di bawah 18 tahun (pasal 2 konvensi ILO no.182 tentang penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

d. Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

e. Konvensi Hak Anak menyatakan bahwa yang dikatan sebagai anak adalah setiap orang yang berusia dibawah 18 tahun, kecuali berdasarkan yang berlaku bagi anak tersebut yang ditentukan bahwa usia dicapai lebih awal (pasal 1 konvensi hak anak).

b. Hak Anak

Dalam Keppres No. 36 tahun 1990 tentang hak-hak anak dinyatakan, anak-anak seperti juga halnya orang dewasa memiliki hak dasar sebagai manusia. Adapun hak-hak pokok anak antara lain :

1. Hak untuk hidup layak : Setiap anak memiliki hak untuk kehidupan dan penghidupan yang layak dan terpenuhnya kebutuhan-kebutuhan dasar mereka termasuk makanan, tempat tinggal dan perawatan kesehatan.
2. Hak untuk berkembang : Setiap anak berhak untuk berkembang secara wajar tanpa halangan, mereka berhak mendapatkan pendidikan, bermain, bebas mengeluarkan pendapat, memilih

agama, mempertahankan keyakinan dan semua hak ini memungkinkan mereka berkembang secara maksimal sesuai dengan potensinya.

3. Hak untuk dilindungi : Setiap anak berhak untuk dilindungi dari segala tindakan kekerasan.
4. Hak untuk berperan serta : Setiap anak berhak berperan aktif dalam masyarakat dan negaranya termasuk kebebasan untuk berekspresi, kebebasan untuk berinteraksi dengan orang lain dan menjadi anggota perkumpulan.
5. Hak untuk memperoleh pendidikan : Setiap anak berhak menerima pendidikan tingkat dasar, pendidikan tingkat lanjutan harus dianjurkan dan dimotivasi agar dapat diikuti oleh sebanyak mungkin anak.
6. Hak-hak ekonomi sosial dan budaya antara lain :
 - a. Hak-hak atas menikmati standart kesehatan yang paling tinggi
 - b. Hak atas jaminan sosial
 - c. Hak atas suatu standart kehidupan yang memadai
 - d. Hak untuk beristirahat dan bersenang-senang
 - e. Hak untuk mendapatkan perawatan khusus dan harus menerima, menikmati kehidupan yang utuh dan layak dalam keadaan yang menjamin martabat, meningkatkan

kepercayaan diri dan memberikan partisipasi aktif anak dalam masyarakat.

Disamping hak-hak tersebut terhadap anak terdapat 3 (tiga) prinsip yang harus diperhatikan keseimbangannya yaitu :

1. Prinsip kepentingan terbaik

Adalah merupakan prinsip yang mengutamakan anak-anak berhak mendapatkan perlindungan dari eksploitasi, penyalahgunaan dari hal-hal yang mempengaruhi mereka, diperhatikan atas dasar kepentingan-kepentingan terbaik anak yang menjadi pertimbangan utamanya.

2. Prinsip Partisipasi

Adalah merupakan prinsip yang mengutamakan anak-anak harus diberi kesempatan untuk didengar dan diperhitungkan dalam semua masalah yang mempengaruhi anak tersebut yang mana pendapat anak tersebut diberi bobot yang sesuai dengan umur kematangan si anak.

3. Prinsip bimbingan orang tua

Adalah merupakan prinsip yang mengutamakan anak-anak berhak untuk mendapatkan bimbingan dari orang tuanya atau wali hukumnya dalam pelaksanaan hak-haknya dalam suatu cara yang sesuai dengan kemampuan anak yang berkembang dan orang tua bertanggung jawab terhadap kedewasaan perkembangan si anak.

c. Pekerja Anak,

Pekerja anak adalah bagian dari anak. Pekerja anak adalah setiap orang yang berumur di bawah delapan belas tahun yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 *juncto* pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

Meskipun hsnys tersirat, yang dimaksudkan pekerja anak adalah pekerja anak dalam suatu hubungan kerja, Sebagai perbandingan, berdasarkan *The Labour Act*, Tahun 1992, di Nepal hanya anak yang berusia di atas 14 tahun saja yang diperkenankan. Anak-anak yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja bukan merupakan objek peneliti ini.⁷

Di dalam buku ini pekerja anak dimaknai sebagai setiap orang yang berumur di bawah delapan belas tahun yang bekerja di dalam hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

a. Pengertian Hubungan Kerja

Terdapat beberapa definisi yang disampaikan para ahli terkait hubungan kerja, salah satunya datang dari Iman Soepomo yang menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk

⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Pekerja Anak*, Universitas Negeri Malang (UM PRESS), Malang, 2008, hal 36.

⁸ *Ibid.*

bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁹ Asri Wijayanti menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja adalah inti dari hubungan industrial.¹⁰

Pengertian normatif hubungan kerja terdapat dalam pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi "*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*". Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa hubungan kerja terdiri dari tiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Tiga unsur tersebut bersifat kumulatif yang artinya ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak ada hubungan kerja¹¹.

b. Perjanjian Kerja sebagai Dasar Hubungan Kerja

Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "*Hubungan kerja terjadi karena adanya*

⁹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal 43.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 36.

¹¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009, hal 22.

perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja adalah dasar terciptanya hubungan kerja. Pengertian normatif perjanjian kerja terdapat pada pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu "*perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*". Selain itu juga terdapat pengertian menurut Aloysius Uwiyono yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹²

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya. Pasal 1320 KUHPerduta menyebutkan mengenai syarat sah perjanjian pada umumnya yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, suatu hal tertentu, dan kausa yang halal. Syarat tersebut juga berlaku bagi perjanjian kerja yang lebih spesifik terdapat pada pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

¹² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal 45.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Sebagaimana syarat sah perjanjian pada umumnya, syarat perjanjian kerja terdiri dari dua jenis. Syarat pada a dan b disebut sebagai syarat subyektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan, artinya pihak yang dirugikan dapat meminta pembatalan perjanjian kepada pihak yang berwenang (*vernietigbaar*). Sedangkan syarat pada huruf c dan d disebut sebagai syarat obyektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya tidak sah sama sekali dan oleh hukum dianggap tidak pernah ada (*nietigbaar*).

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memungkinkan perjanjian kerja dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Perjanjian dalam bentuk tertulis harus mengikuti syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang. Pasal 54 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 mensyaratkan hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian kerja tertulis, antara lain :

- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;

- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memungkinkan perjanjian kerja dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun untuk waktu tertentu (PKWT). Maksud dari waktu tertentu yaitu didasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. Selain itu PKWT juga harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, apabila tidak akibatnya perjanjian kerja tersebut demi hukum menjadi PKWTT. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya selesai pada waktu tertentu, antara lain :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali dengan jangka waktu paling lama satu tahun, dengan kata lain PKWT dapat berlaku selama tiga tahun. PKWT harus mencantumkan batasan pekerjaan tersebut dapat dinyatakan selesai, apabila pekerjaan dalam perjanjian kerja tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Apabila pekerjaan yang diperjanjikan tidak dapat selesai karena kondisi tertentu, maka PKWT dapat diperbaharui dengan jangka waktu paling lama dua tahun dan dilakukan setelah 30 hari sejak berakhirnya PKWT.

Pada umumnya perjanjian kerja berakhir akibat beberapa alasan, sebagaimana disebutkan dalam pasal 61 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain perjanjian kerja, terciptanya hubungan kerja juga dipengaruhi oleh unsur-unsur lain seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP). Hubungan kerja dan hubungan industrial diatur oleh kaidah hukum otonom dan heteronom, PKB dan PP termasuk dalam kaidah hukum otonom. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari ruang lingkup hukum ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat aspek hukum privat dan publik.¹³

C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi rakyat menurut Philipus M. Hadjon berkaitan dengan rumusan yang dalam kepustakaan berbahasa Belanda berbunyi, "*rechtstbercheming van de burges tegen de overhead*", dan dalam kepustakaan bahasa Inggris, "*legal protection of the individual in relation to acts of administrative authority*".¹⁴ Sehingga perlindungan hukum selalu

¹³ Ibid, hal 47.

¹⁴ Philipus M Hadjon, *Perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia (Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*, Peradaban, Surabaya, 2007, hal. 1. Kutipan dari Skripsi M.Nico Diemoz P.D.M, Pelaksanaan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang Berasal dari Jawa Timur Dalam Otonomi Daerah,hal.13.

berhubungan erat dengan adanya kekuasaan pemerintah dan permasalahan perlindungan hukum bagi yang rakyat (yang diperintah).

Perlindungan hukum juga selalu berkaitan dengan bagaimana hukum tersebut dapat melindungi rakyat dari berbagai kepentingan. Sehingga perlindungan hukum tersebut harus memiliki konsep atau bentuk yang jelas dalam upaya melindungi rakyat tersebut. Terdapat 2 (dua) macam bentuk perlindungan hukum yaitu :¹⁵

a. Perlindungan Hukum yang Preventif

Pada perlindungan hukum yang preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*Inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sehingga dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah di dorong untuk berhati-hati dalam pengambilan keputusan yang di dasarkan pada diskresi. Terdapat sebuah penelitian dari *Council of Europe* yang penelitiannya di titik beratkan pada sarana perlindungan hukum preventif misalnya “*the right to be heard and access to information*” yang maksudnya adalah *pertama*, individu yang terkena tindak pemerintahan dapat mengemukakan hak-haknya dan kepentingannya. *kedua*, cara demikian menunjang sesuatu pemerintahan yang baik (*good administration*) dan dapat ditumbuhkan rasa saling percaya antara yang memerintah (pemerintah) dengan yang di perintah (rakyat). Dengan kata lain “*the right to be heard and access to information*” memiliki tujuan ganda yaitu menjamin keadilan dan menjamin suatu pemerintahan yang baik.

¹⁵ Hadjon, Op. Cit., hal 2-11. Kutipan dari Skripsi M.Nico Diemoz P.D.M, Pelaksanaan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang Berasal dari Jawa Timur Dalam Otonomi Daerah,hal.14.

b. Perlindungan Hukum yang Reprsif

Pelindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum yang dilakukan oleh lembaga peradilan. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Menurut Rochmat Soemitro sebagaimana dikutip oleh Philipus M Hadjon, di Indonesia terdapat 3 (tiga) badan yang secara partiil menangani perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu :

- 1) Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum (di singkat Peradilan Umum).
- 2) Instansi pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.
- 3) Badan-badan khusus seperti Kantor Urusan Perumahan, Peradilan Kpegawaian, Badan Sensor Film, dan lain-lain.

2. Prinsip Perlindungan Hukum

Sebagaimana dinyatakan oleh Aristoteles bahwa manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), oleh karenanya manusia saling bergantung satu sama lain. Ketergantungan itu menciptakan hubungan yang didasari oleh berbagai kepentingan. Ada kalanya kepentingan itu saling berbenturan dan menimbulkan kebutuhan akan hadirnya hukum. Dalam masyarakat pasti ada hukum begitulah arti adagium *ubi societas ibi ius*¹⁶, hukum muncul untuk melindungi berbagai kepentingan dalam masyarakat yang tentu saja didasarkan pada hak dan kewajiban.

¹⁶ Sudikno mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, liberty, yogyakarta, 1999, hal 14.

3. Perlindungan Hukum Pekerja Anak

Perlindungan hukum untuk pekerja anak dapat berwujud peletakan hak-hak pekerja anak dalam suatu hubungan kerja. Perlindungan hukum untuk pekerja anak dapat diberikan dalam berbagai cara yang sistematis, yang didalamnya selalu harus ada unsur edukasi dan advokasinya, terutama terhadap ketidakmampuan atau ketidapkahaman pekerja anak dalam mengemban hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Cara yang sistematis ini merupakan serangkaian program yang di dalamnya terdapat unsur latihan, pendidikan, dan bimbingan¹⁷.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak merumuskan perlindungan anak sebagai 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 diskriminasi¹⁸.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan, mengingat kedudukan buruh yang cenderung tidak memiliki posisi tawar (*Bargaining Position*). Kedudukan tersebut menciptakan hubungan disparitas antara pekerja/buruh dengan pengusaha.¹⁹

Pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan pengusaha cenderung

¹⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Pekerja Anak*, Universitas Negeri Malang (UM PRESS), Malang, 2008, hal 32.

¹⁸ Ibid, hal 35.

¹⁹ Tri Widodo W. Utomo, *Hak Asasi Manusia*, Lembaga Administrasi Negara Perwakilan Jawa Barat, 1998, hal 4.

lebih kuat dan dominan sebagai pemilik modal (*Capital*). Terlebih dalam era globalisasi dimana batas-batas antar negara hampir tidak memiliki pengaruh dan semakin mengarah pada satu sistem. Sistem liberal-kapitalis cenderung menginginkan agar semua diserahkan pada mekanisme pasar tanpa campur tangan Pemerintah sedikitpun. Hal inilah yang kemudian menjadikan pekerja/buruh hanya sebagai faktor produksi bukan sebagai subyek hukum yang berhak atas perlindungan hukum.

Sebagaimana disebut dalam Teori Nilai Kerja yang dicetuskan oleh Karl Marx, bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh.²⁰ Selanjutnya menurut Karl Marx, "Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjaanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. *Nilai-surplus*, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis".²¹

Pekerja/buruh merupakan subyek hukum yang memiliki hak dan kewajiban, termasuk dalam hal ini adalah hak atas

²⁰ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, tanpa tahun, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit Kreasi Kencana, Yogyakarta, 2009, hal 23.

²¹ Baqir Sharief Qorashi, tanpa tahun, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Penerjemah: Ali Yahya, Penerbit Al-Huda, 2007, hal 71.

perlindungan. Tujuan dari perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 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 usaha²². Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam bidang ketenagakerjaan disebut juga dengan perlindungan kerja yang menurut Iman Soepomo sebagaimana di kutip oleh Agusmidah, terbagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut.

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota

²² Bagian Menimbang huruf d Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

- 3) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.²³

Ada dua wujud perlindungan hukum untuk pekerja anak di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu pembatasan dan pelarangan. Pembatasan merupakan persyaratan yang dibebankan kepada pengusaha atau pihak-pihak tertentu jika ada pekerja anak, sedangkan pelarangan merupakan merupakan peniadaan hal-hal tertentu jika ada pekerja anak²⁴.

Dalam pembatasannya pengusaha dapat mempekerjakan anak asalkan memenuhi pasal 69 dan 74 Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial;

²³ Agusmidah, Op Cit, hal 61.

²⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Pekerja Anak*, Universitas Negeri Malang (UM PRESS), Malang, 2009, hal 73.

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

- 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; dan
- 7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya; Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang berburuk; Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) 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, psicotropika dan zat adiktif lainnya;
dan/atau

- 4) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak;

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

D. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Kosntruksi

1. Definisi Persusahaan Konstruksi

Perusahaan konstruksi adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan dimana pekerjaan mereka secara umum adalah membangun, membuat, memperbaiki, atau memugar suatu bangunan atau barang yang tidak bergerak lainnya, baik untuk kepentingan sendiri ataupun kepentingan pihak lain,dengan atau tanpa perjanjian tertulis. Pekerjaan konstruksi ini atas kepentingansendiri atau suruhan pihak lain dengan perjanjian tertulis, atau bisa disebut dengan Kontrak Konstruksi.²⁵

Kontrak konstruksi berisikan tentang perjanjian antara pemberi kerja dengan kontraktor. Di dalam kontrak konstruksi terdapat semua aturan-aturan atau perjanjian-perjanjian yang menjadi pedoman sampai kontrak kerja tersebut habis. Kontrak konstruksi meliputi, kontrak pemberian jasa yang berhubungan langsung dengan konstruksi aset,

²⁵ www.iapi.or.id/member_area/PLK/Industri%20Konstruksi.pdf diakses 11 April 2013.

dan kontrak untuk penghancuran atau restorasi sebuah lingkungan maupun aset.²⁶

Pendapatan kontrak terdiri dari nilai pendapatan semula yang disetujui dalam kontrak dan penyimpangan dalam pekerjaan kontrak, klaim, dan pembayaran intensif. Pendapatan kontrak diukur dengan nilai wajar dari imbalan yang diterima atau akan diterima. Pengukuran pendapatan kontrak dipengaruhi oleh beragam ketidakpastian yang bergantung pada hasil dari peristiwa di masa depan. Estimasi sering kali perlu direvisi sesuai dengan realisasi dan hilangnya ketidakpastian. Maka dari itu, jumlah pendapatan kontrak dapat meningkat atau menurun dari satu periode ke periode berikutnya. Peningkatan atau penurunan dalam pendapatan kontrak dapat dipengaruhi oleh penyimpangan dalam pengerjaan kontrak, klaim, dan pembayaran intensif.²⁷

Jumlah pendapatan kontrak dapat meningkat atau menurun dari satu periode ke periode berikutnya. Misalnya, kontraktor dan klien menyetujui penyimpangan atau klaim, menyetujui pembayaran intensif karena adanya kenaikan biaya, denda karena keterlambatan penyelesaian kontrak.²⁸

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

2. Perbedaan Perusahaan Konstruksi Dengan Perusahaan Lainnya.

Perusahaan konstruksi memiliki perbedaan dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya, yaitu masa kerja atau operasinya yang membutuhkan waktu lebih dari satu periode akuntansi. Pengakuan pendapatan dari perusahaan konstruksi pun akan berbeda dengan perusahaan lainnya yang normal, perusahaan yang masa kerjanya selama kurang dari satu periode akuntansi. Permasalahan ini disebabkan karena waktu penyelesaian proyek tidak selalu jatuh tempo pada akhir periode, tergantung hasil dari perjanjian atau yang tercantum didalam kontrak konstruksi yang telah disetujui.²⁹

Metode pengakuan pendapatan pada perusahaan konstruksi memiliki peranan penting dalam kerangka akuntansi karena mempengaruhi secara langsung laba rugi yang timbul akibat aktifitas perusahaan selama satu periode tersebut. Bila ditelusuri lebih jauh, maka terdapat dua alternatif metode akuntansi yang dapat digunakan perusahaan konstruksi untuk mengakui pendapatan. Pertama, metode persentase penyelesaian (percentage of completion method). Kedua, metode pemulihan biaya (cost recovery method). Kedua metode ini memiliki perbedaan dalam mengakui pendapatan dan laba kotor sebuah perusahaan. Metode persentase penyelesaian mengakui pendapatan dan laba kotornya adalah sesuai dengan kemajuan pekerjaan perusahaan dalam menyelesaikan kontrak. Di sisi lain, metode pemulihan biaya digunakan pada saat kriteria untuk menggunakan metode persentase

²⁹ Ibid

penyelesaian tidak terpenuhi atau ketika ada bahaya yang melekat dalam kontrak diluar normal.³⁰



³⁰ Ibid

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Penelitian Hukum Empiris. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak yang Bekerja di Bidang Konstruksi di CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang. Penelitian ini juga dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis hambatan serta upaya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi oleh CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis digunakan untuk mengkaji dan membahas pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang. Pendekatan yuridis sosiologis juga digunakan untuk mengkaji dan membahas mengenai hambatan dan upaya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi oleh CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.

C. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang diuraikan diatas, maka lokasi yang dipilih untuk diteliti adalah CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.

Adapun dasar pertimbangan adalah:

- 1) Banyaknya pekerja anak yang masih usia sekolah melakukan pekerjaan pada bidang konstruksi di CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.
- 2) Pada pekerja anak dibidang konstruksi banyak hak-hak anak yang dilanggar.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian ini di bagi 2 (dua) yaitu: data primer dan data sekunder

- a. Data Primer, data yang diperoleh langsung dari sumbernya dilapangan. Dalam penelitian ini data primer didapat dari 1.) Pekerja Anak yang bekerja pada bidang konstruksi, 2.) Disnakertrans untuk memperoleh data dan informasi mengenai kebijakan tentang pekerja anak dan upaya yang selama ini dilakukan dalam melindungi pekerja anak dalam bidang konstruksi, 3.) Orang tua dan 4.) kontraktor untuk mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai kondisi pekerja anak.
- b. Data Sekunder, data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat memperkuat atau mendukung data primer berupa arsip-arsip tentang pekerja anak dan dokumen yang berkaitan tema penelitian seperti: laporan hasil penelitian, literatur, monografi desa, kondisi sosial ekonomi, dan sosial budaya yang melingkupi pekerja anak dan keluarganya yang bersumber dari CV. Karya Sejati.

2 Sumber Data

- a) Data Primer, pada sumber data ini meliputi data yang diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan di CV. Karya Sejahtera Kabupaten Sampang.
- b) Data Sekunder, untuk sumber data ini meliputi bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja anak, yang terdiri atas:
 - 1) UU No.1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO (International Labour Organization) 182 mengenai penghapusan pekerjaan terburuk untuk anak.
 - 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 3) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
 - 4) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - 5) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
 - 6) Kepmenaker No.235 Tahun 2004 tentang Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, dan Moral Anak.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi di CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang yang berjumlah 5 orang. Serta Kontraktor CV. Karya Sejati dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Sampang.

2. Sampel

Penelitian ini mengambil sampel dengan cara probability sampling dimana sampel diambil dari beberapa wakil dari populasi dengan asumsi bahwa sampel terpilih mencerminkan permasalahan yang dikaji. Sampel terdiri atas 3 (tiga) pekerja anak yang bekerja pada CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang yang cara pengambilannya dilakukan secara acak. Dan Direktur CV. Karya Sejati serta Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sampang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber di atas, digunakan teknik pengumpulan data berupa:

1. *Wawancara*, dilakukan secara bebas dengan menggunakan pedoman wawancara dan alat bantu rekam. Teknik ini dilakukan agar dapat memperoleh data secara mendalam terkait dengan rumusan masalah yang diambil oleh penulis. Wawancara dilakukan terhadap 3 pekerja anak yang dijadikan sampel dan direktur

perusahaan kontraktor CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang serta Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sampang.

2. *Studi Kepustakaan*, pada studi ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan-tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang kompeten; peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada.

G. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analitis deskriptif kualitatif, yaitu dengan memperhatikan data primer dan sekunder hasil penelitian kemudian dikelompokkan, dihubungkan, dan dibandingkan dengan ketentuan hukum yang berkaitan dengan praktik mempekerjakan anak.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahannya yang bisa menimbulkan praktik tersebut, sehingga dapat diusulkan cara-cara untuk menghapuskan atau meminimalisasikan praktik dalam bentuk ini.

H. Definisi Operasional

1. Pekerja anak

Pekerja anak adalah bagian dari anak. Pekerja anak adalah setiap orang yang berumur di bawah delapan belas tahun yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1

angka 3 *juncto* pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)³¹.

2. hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³² Asri Wijayanti menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja adalah inti dari hubungan insutrial.³³

3. Perusahaan kontruksi

Perusahaan konstruksi adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan dimana pekerjaan mereka secara umum adalah membangun, membuat, memperbaiki, atau memugar suatu bangunan atau barang yang tidak bergerak lainnya, baik untuk kepentingan sendiri ataupun kepentingan pihak lain,dengan atau tanpa perjanjian tertulis. Pekerjaan konstruksi ini atas

³¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Pekerja Anak*, Universitas Negeri Malang (UM PRESS), Malang, 2008, hal 36.

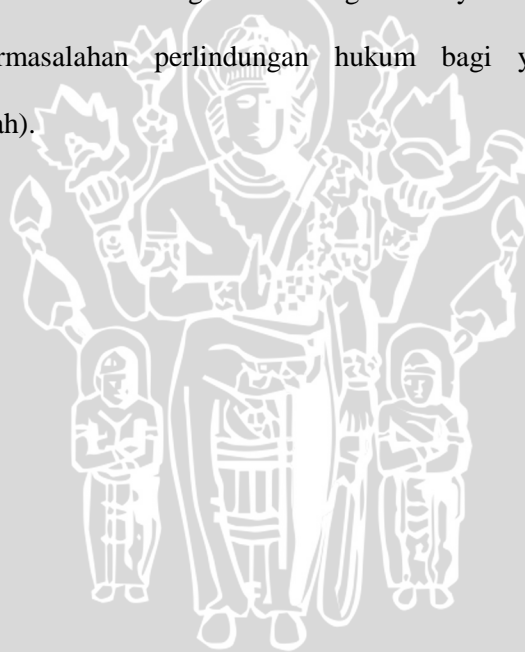
³² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal 43.

³³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 36.

kepentingansendiri atau suruhan pihak lain dengan perjanjian tertulis, atau bisa disebut dengan Kontrak Konstruksi.³⁴

4. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum bagi rakyat menurut Philipus M. Hadjon berkaitan dengan rumusan yang dalam kepustakaan berbahasa Belanda berbunyi, "*rechtbercherming van de burges tegen de overhead*", dan dalam kepustakaan bahasa Inggris, "*legal protection of the individual in relation to acts of administrative authority*".³⁵ Sehingga perlindungan hukum selalu berhubungan erat dengan adanya kekuasaan pemerintah dan permasalahan perlindungan hukum bagi yang rakyat (yang diperintah).



³⁴ www.iapi.or.id/member_area/PLK/Industri%20Konstruksi.pdf diakses 11 April 2013.

³⁵ Philipus M Hadjon, *Perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia (Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Adminstrasi*, Peradaban, Surabaya, 2007, hal. 1. Kutipan dari Skripsi M.Nico Diemoz P.D.M, Pelaksanaan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang Berasal dari Jawa Timur Dalam Otonomi Daerah,hal.13.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan ini didirikan pada hari senin tanggal 7 September 1992 dengan akta notaris No 176 oleh tuan Haji Abdullah dan tuan Abdul Rido yang bertempat tinggal di kampung tengah, desa Buntan Timur, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Sampang. Perseroan ini bernama Perseroan Komanditer CV. Karya Sejati berkedudukan di Sampang Madura dan berkantor pusat untuk pertama kalinya di desa Buntan Timur, Kecamatan Ketapang, dengan cabang-cabang dan/atau perwakilan-perwakilan di tempat-tempat lain yang dianggap perlu oleh persero pengurus³⁶.

Sekitar tahun 1990 an terjadi jual beli antara bapak Sukamto dan Musleh dengan bapak Haji Abdullah dan Abdul Rido tentang pembelian CV. Karya Sejati. Dan Pada tanggal 1 Desember 1994 terjadi pergantian pengurus CV. Karya Sejati digantikan oleh Sukamto dan Musleh yang berdasarkan akta notaris no 1 tentang pernyataan masuk dan keluar sebagai persero dan perubahan anggaran dasar perseroan komaniter CV.Karya Sejati. Dengan salah satu klausul bahwa dengan telah masuk dan diterimanya tuan Sukamto dan Musleh

³⁶ Diakses dari Dokumen perusahaan tentang akta pendirian CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.

sebagai persero-persero dalam perseroan, maka tuan Haji Abdullah dan tuan Abdul Rido menyatakan mengundurkan diri dan dan keluar sebagai persero-persero dalam perseroan. Dan sekarang berkedudukan di jalan Imam Ghazali no 68 Sampang, Madura³⁷.

Nama lembaga tempat dilakukan penelitian skripsi yaitu CV. Karya Sejati. Lembaga ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi dan kedudukannya berada dibawah DPK ASKINDO Kabupaten Sampang yang beralamatkan di jalan Imam Ghozali No 68 Kecamatan Sampang. Dalam penelitian ini lebih difokuskan kepada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi.

2. Maksud dan Tujuan Perusahaan

Maksud dan tujuan perseroan komanditer ini ialah mengusahakan (berusaha dibidang)³⁸:

- a. Pemborongan berbagai jenis bangunan gedung-gedung, pengairan, jalan dan jembatan;
- b. Perdagangan umum (lokal, interinsulair, ekspor dan impor) baik untuk tanggungan sendiri maupun atas perhitungan pihak (orang) lain secara komisi (bertindak secara komisioner, leveransir, agen/perwakilan, grossir, dan distributor/penyalur);
- c. Leveransir bahan-bahan bangunan;
- d. Jasa transportasi dan jasa lainnya;

³⁷ Diakses dari Dokumen perusahaan tentang akta pendirian CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.

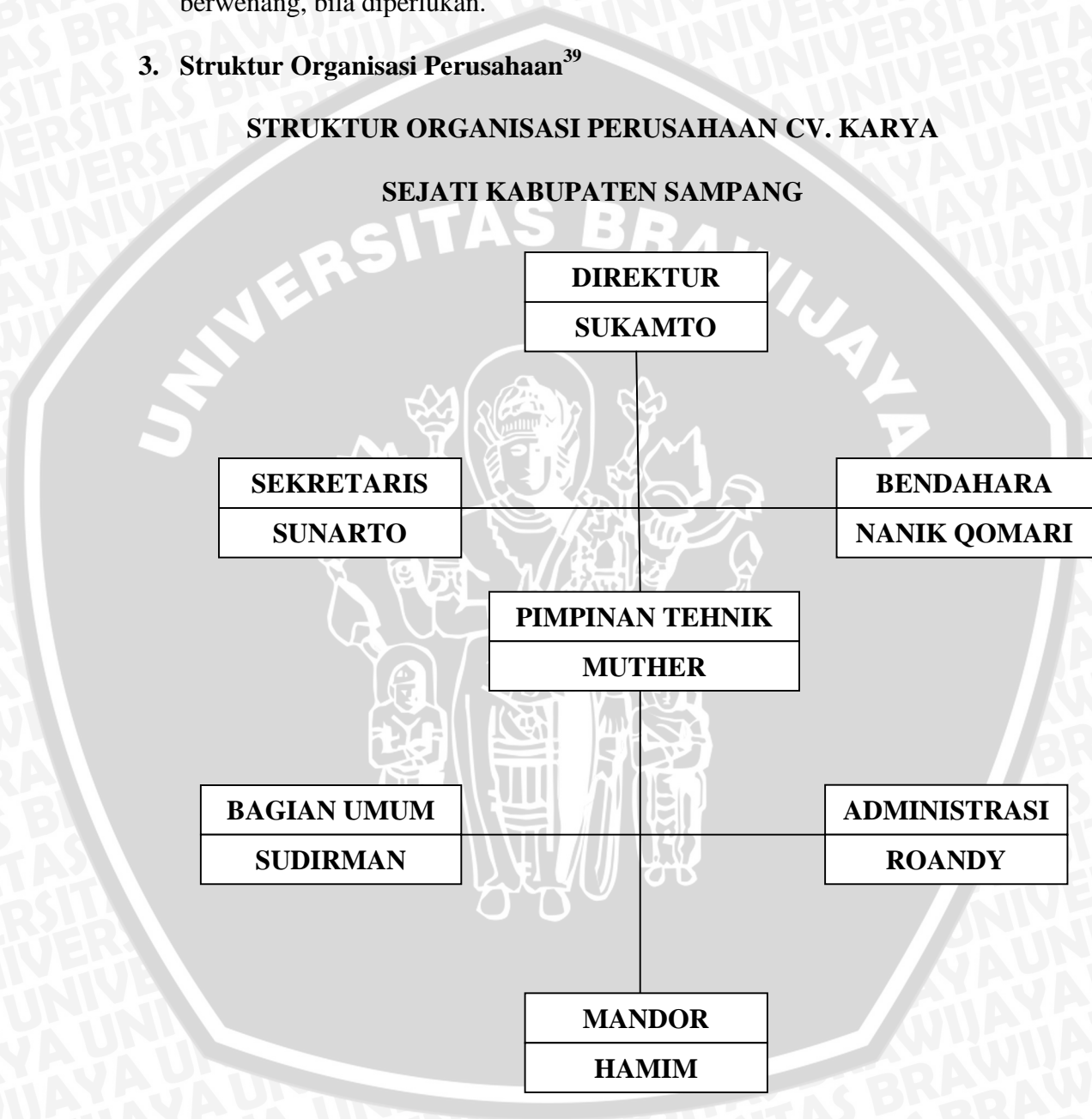
³⁸ Ibid

Yang kesemuanya itu dalam arti kata yang seluas-luasnya dengan tidak mengurangi ijin dari instansi-instansi atau pejabat-pejabat yang berwenang, bila diperlukan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan³⁹

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN CV. KARYA

SEJATI KABUPATEN SAMPANG



Sumber : Dokumen Perusahaan Tentang Struktur Organisasi.

³⁹ Lembaran Dokumen Perusahaan di lampiran.



Keterangan:

a. Direktur

- 1) Sebagai pimpinan tertinggi bertanggung jawab penuh dengan kegiatan sehari-hari, mengkoordinasi dan segala pelaksanaan dari kegiatan perusahaan.
- 2) Mempertanggungjawabkan semua kewajiban seperti laba, rugi dan pengeluaran dari perusahaan.

b. Sekretaris

- 1) Membuat pembukuan perusahaan terkait masalah kegiatan dari perusahaan.
- 2) Mencatat segala waktu kegiatan dari direktur.

c. Bendahara

- 1) Bertanggung jawab atas segala perputaran uang di perusahaan.
- 2) Melakukan dan membuat laporan perhitungan pajak di perusahaan.

d. Pimpinan Tehnik

- 1) Memimpin segala bentuk pekerjaan teknis di perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab penuh kegiatan yang ada di lapang.

e. Bagian Umum

- 1) Melaksanakan Pengadaan fasilitas di perusahaan.
- 2) Menyiapkan perlengkapan kegiatan yang terdapat di perusahaan.

f. Administrasi

- 1) Menjaga dan mengupdate informasi.
- 2) Melakukan surat menyurat di perusahaan.

g. Mandor

- 1) Pelaksana teknis di lapangan.
- 2) Merekrut pekerja di perusahaan.

4. Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia)

Tabel 1
Daftar Pekerja

No	Nama Pekerja	Jabatan	Umur
1	Sukamto	Direktur	46 Tahun
2	Sunarto	Sekretaris	39 Tahun
3	Nanik Qomari	Bendahara	38 Tahun
4	Muther	Pimpinan Teknik	41 Tahun
5	Sudirman	Bagian Umum	32 Tahun
6	Roandi	Administrasi	28 Tahun
7	Hamim	Mandor	30 Tahun
8	Musleh	Kepala Tukang	58 Tahun
9	Fodoli	Tukang	45 Tahun
10	Zahri	Tukang	40 Tahun
11	Mohdi	Tukang	36 Tahun
12	Heri	Tukang	35 Tahun
13	Lukman	Pembantu	33 Tahun
14	Tui	Pembantu	40 Tahun
15	Taufik	Pembantu	35 Tahun
16	Samsuri	Pembantu	35 Tahun
17	Yusub	Pembantu	30 Tahun
18	Yani	Pembantu	17 Tahun
19	Lasim	Pembantu	16 Tahun
20	Abd.Somad	Pembantu	16 Tahun
21	Safi	Pembantu	17 Tahun
22	Ainun	Pembantu	17 Tahun

Sumber : Data primer diolah menjadi data sekunder.

Keterangan:

Hubungan antara Direktur dengan kepengurusan yang lain yaitu sifatnya instruksi sedangkan kepengurusan di bawahnya bersifat koordinasi. Hubungan antara mandor dengan kepala tukang yaitu pemberi kerja dengan melakukan perjanjian kerja secara lisan. Dan kepala tukang yang mencarikan para pekerja seperti tukang dan para pembantunya⁴⁰.

5. Sistem Perekrutan

Sistem perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu perusahaan mendapatkan pekerjaan di bidang konstruksi dari pemerintah daerah Kabupaten Sampang dengan besaran kontrak yang telah disepakati. Perusahaan membutuhkan orang yang berjumlah 20 orang. Maka perusahaan menyuruh mandor untuk merekrut tukang/pekerja. Tukang yang direkrut ada yang membawa anaknya untuk bekerja. Sedangkan pekerja anak yang lain perusahaan merekrut karena pekerja anak meminta pekerjaan dan mandor merasa kasihan. Pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan waktu tertentu (PKWT) yaitu selesai dalam 8 bulan⁴¹.

⁴⁰ Wawancara dengan Sukamto Direktur CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang tanggal 2Februari 2013.

⁴¹ *Ibid.*

B. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di CV. Karya Sejati.

1. Pemenuhan persyaratan pasal 69 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan pada sampel di dua proyek yang dikelola oleh CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang sebagai berikut:

a. Izin tertulis dari orang tua atau wali

Untuk mengetahui perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV. Karya Sejati penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf a Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Izin tertulis dari orang tua atau wali.

Mustofa mendukung anaknya untuk bekerja di bidang konstruksi karena anaknya sudah tidak bisa melanjutkan jenjang pendidikan serta keinginan anak itu sendiri untuk ikut bekerja dengan orang tuanya untuk membantu ekonomi keluarga⁴².

Dari hasil wawancara diatas pada dasarnya pengusaha tidak merekrut pekerja anak sebagai pekerja tetapi karena faktor ekonomi dan budaya di sekitar yang mempengaruhi pekerja anak untuk melakukan pekerjaan di bidang konstruksi. Seperti kutipan wawancara dengan pekerja anak yang bernama Yani,

⁴² Wawancara dengan Mustofa Orang tua dari pekerja anak Yani tanggal 2 Februari 2013.

*"Saya bekerja di perusahaan CV. Karya Sejati merupakan keinginan sendiri karena tidak bisa melanjutkan sekolah dan ingin mendapatkan uang sendiri"*⁴³.

Sedangkan pekerja anak yang bekerja di perusahaan yang tidak bersama dengan orang tuanya perusahaan tidak meminta izin tertulis kepada orang tuanya karena pekerja anak tersebut melakukan pekerjaan merupakan dorongan dari orang tuanya sendiri karena tidak bisa melanjutkan sekolahnya dari pada tidak ada kerjaan di rumah pekerja anak memilih bekerja untuk mendapatkan uang sehingga tidak perlu izin tertulis dari orang tua dan pekerja anak yang masih sekolah mereka melakukan pekerjaan untuk mengisi waktu luang hari libur minggu untuk bisa menambah uang jajannya karena faktor ekonomi dari keluarganya dan orang tuanya mengizinkan sehingga perusahaan tidak perlu meminta izin tertulis orang tua karena pekerja anak keinginan sendiri untuk bekerja. Maka menurut perusahaan meminta izin dari orang tua tidak perlu dilakukan untuk mempekerjakan pekerja anak karena menurut perusahaan yang meminta pekerja anak untuk mbekerja karena keinginan pekerja anak sendiri dan dorongan dari orang tua dan itu tidak terlepas dari fakto ekonomi.⁴⁴

Dari hasil diatas bahwa pihak perusahaan tidak meminta izin tertulis dari orang tua atau wali. Pihak perusahaan tidak

⁴³ Wawancara dengan Lazim pekerja anak di CV. Karya Sejati tanggal 3 Februari 2013.

⁴⁴ Wawancara dengan Mandor pekerja anak di CV. Karya Sejati tanggal 3 Februari 2013.

memenuhi persyaratan untuk mempekerjakan anak yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf a.

b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali

Untuk mengetahui perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV. Karya Sejati penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf b Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali.

Sukanto menjelaskan bahwa pekerja anak yang bekerja di perusahaan merupakan keinginan mereka sendiri dan dorongan dari orang tua karena faktor ekonomi untuk membantu ekonomi keluarganya dan faktor kebudayaan yang berkeinginan memegang dan mendapatkan uang sendiri untuk melangsungkan kehidupan. Di dalam perusahaan terdapat seorang pekerja anak yang bekerja dengan orang tuanya. Dan perusahaan mempekerjakan pekerja anak yang bekerja di perusahaan itu bukan merupakan perekrutan dari perusahaan melainkan orang tuanya yang bekerja di perusahaan dan membawa anaknya untuk membantu dan itu tidak menguntungkan sama sekali ke perusahaan. tetapi karena perusahaan merasa kasihan dengan keadaan keluarganya maka perusahaan memperbolehkan untuk bekerja dan pekerja anak tersebut di perlakukan sama dengan pekerja yang lain. Jadi secara tidak langsung pekerja anak perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha sudah terwakilkan oleh orang tuanya. Sedangkan

pekerja anak yang lain dan yang masih sekolah perjanjian kerjanya langsung kepada anak itu sendiri tetapi secara lisan bukan tulisan dengan menjelaskan apa yang menjadi pekerjaan dari pekerja anak. dan pada akhirnya perusahaan karena merasa kasihan pekerja anak tersebut bekerja di perusahaan⁴⁵.

Dari hasil diatas bahwa pihak perusahaan melakukan perjanjian kerja dengan pekerja anak secara lisan. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan untuk mempekerjakan anak yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf b.

c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam

Untuk lebih terlindunginya perkembangan anak secara teratur maka diperlukannya pembatasan waktu terhadap pekerja anak yang bekerja di CV. Karya Sejati karena anak memerlukan aktifitas lain seperti bermain, waktu sekolah, belajar serta istirahat.

Untuk mengetahui waktu kerja yang diberlakukan oleh CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang, penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf c Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: Anak sebaiknya boleh bekerja selama 3 jam sehari, dengan pengaturan 1,5 jam kerja, ½ jam istirahat, dan 1 jam kerja;

“Saya sekarang tidak sekolah lagi, karena faktor ekonomi keluarga yang lemah serta keinginan saya sendiri untuk bekerja bersama orang tua di proyek pembangunan CV. Karya Sejati. Saya

⁴⁵ Wawancara dengan Sukamto Direktur CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang tanggal 2 Februari 2013.

*bekerja mulai dari jam 07.00 s/d 16.00 dan beristirahat selama 1 jam*⁴⁶.

*“Saya masih sekolah kelas 2 SMP dan melakukan pekerjaan di proyek pembangunan pada hari libur yaitu minggu saja. Dan bekerja dari jam 07.00 s/d 16.00. Saya bekerja bersama dengan orang tua karena saya yang meminta sendiri kepada orang tua untuk bekerja mengisi waktu liburan”*⁴⁷.

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa CV. Karya Sejati tidak memperhatikan perkembangan, kesehatan, mental pada pekerja anak. Hal ini terbukti lamanya pekerja anak bekerja di CV. Karya Sejati dalam sehari yaitu mulai jam 07.00 s/d 16.30. Seharusnya para pekerja anak diberikan waktu yang sesuai dengan amanat Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta hak-hak anak itu sendiri mengingat tubuh dan mental dari anak itu sangat lemah dan dapat menghambat tumbuh kembangnya dari pekerja anak. Pekerja anak diberi waktu bekerja sama seperti orang dewasa pada umumnya maka dalam hal ini CV. Karya Sejati melanggar pasal 69 ayat 2 huruf c dan d Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai waktu bekerja bagi pekerja anak. Penulis menemukan pelanggaran itu disebabkan karena faktor ketidaktahuan kontraktor terhadap perlindungan hukum dan hak-hak dari pekerja anak.

Pekerja anak yang ada di perusahaan itu dibawa oleh orang tuanya untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan pekerja anak yang lain itu meminta sendiri ke perusahaan untuk mendapatkan

⁴⁶ Wawancara dengan Yani pekerja anak di CV. Karya Sejati tanggal 3 Februari 2013.

⁴⁷ Wawancara dengan Somad pekerja anak di CV. Karya Sejati tanggal 3 Februari 2013.

pekerjaan agar mereka mempunyai uang sendiri. Tetapi perusahaan tidak sembarangan untuk mempekerjakan anak karena perusahaan juga melihat fisik anak yang bisa dipekerjakan⁴⁸. Dan faktor ekonomi juga mempengaruhi anak menjalankan pekerjaan sebagai pekerja anak di CV. Karya Sejati guna membantu ekonomi keluarganya serta keinginan anak itu sendiri untuk belajar mencari uang. Dengan pertimbangan seperti itu CV. Karya Sejati mempekerjakan mereka.

d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah

Untuk mengetahui pekerjaan terhadap pekerja anak yang dilakukan oleh CV. Karya Sejati penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf d Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.

Perusahaan mempekerjakan pekerja anak dari pagi jam 07.00 s/d 16.00 sama seperti pekerja pada umumnya karena semua pekerja anak yang bekerja di perusahaan sudah tidak melanjutkan sekolah. Sedangkan pekerja anak yang masih sekolah bekerja hari minggu jadi tidak mengganggu waktu sekolah. Jadi dengan kondisi

⁴⁸ Wawancara dengan Sukanto Direktur CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang tanggal 2Februari 2013.

diatas perusahaan sudah menjalankan sistem waktu pekerjaan yang sudah sesuai.⁴⁹

Dari hasil wawancara diatas bahwa pihak perusahaan tidak mempekerjakan pekerja anak pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah. Karena pekerja anak yang terdapat diperusahaan sudah tidak sekolah. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan untuk mempekerjakan anak yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf d.

e. Keselamatan dan kesehatan kerja

Untuk mengetahui jaminan kecelakaan dan kesehatan kerja oleh CV. Karya Sejati penulis berpedoman jaminan sosial dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Jaminan sosial yang ada pada CV. Karya Sejati yaitu Jaminan kecelakaan dan kematian. Jaminan tersebut itu diberikan ketika ada pekerja yang mengalami kecelakaan. Semua pekerja yang bekerja di perusahaan tidak memakai perlengkapan kerja.⁵⁰

Berdasarkan pasal 69 ayat 2 huruf e Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan kontraktor CV. Karya Sejati dapat dikatakan kurang melindungi dan

⁴⁹ Wawancara dengan Mandor Hamim tanggal 3 Februari 2013.

⁵⁰ Wawancara dengan Mustofa tanggal 3 Februari 2013.

melanggar jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja anak. Karena dalam hal ini CV. Karya Sejati tidak memenuhi peraturan tentang pekerja anak yang telah diamanatkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kesehatan bagi pekerja anak. dan Pasal 6 huruf d Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan. Serta Pasal 12 huruf b Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan Serta tidak terpenuhinya perlindungan seperti yang diamanatkan Pasal 8 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yaitu Setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental, spiritual, dan sosial.

f. Adanya hubungan kerja yang jelas

Untuk mengetahui hubungan kerja terhadap pekerja anak yang dilakukan oleh CV. Karya Sejati penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf f Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Adanya hubungan kerja yang jelas.

Hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja anak yaitu hubungan pekerja anak dengan mandor dimana

mandor tersebut yang memberikan perintah kepada pekerja anak dan tetapi upah yang diberikan langsung dari mandor.⁵¹

Dari hasil diatas bahwa pekerja anak yang ada di perusahaan hubungan kerjanya dapat dikatakan sudah jelas sehingga nantinya berdampak pada terpenuhinya hak-hak pekerja anak.

g. Pengupahan

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 responden pekerja anak menyatakan bahwa mereka mendapatkan upah terhitung dari mereka bekerja serta upah yang diterima sebesar Rp.45.000 per hari jam kerja dari 07.00 s/d 16.00 dan UMR Kabupaten Sampang sebesar Rp.1.104.600. Cara pemberian upah terhadap pekerja anak dari mandor turun kepala tukang dan langsung diberikan kepada pekerja anak⁵². Serta CV. Karya Sejati kabupaten Sampang pengupahannya berdasarkan upah harian. Maka dari hasil wawancara diatas dapat dinyatakan bahwa sistem pengupahan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang terhadap pekerja anak melanggar Pasal 78 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah lembur. Karena perusahaan mempekerjakan buruh melebihi ketentuan Pasal 77 ayat 2 huruf a

⁵¹ Wawancara dengan Mandor Hamim tanggal 3 Februari 2013.

⁵² Wawancara dengan mandor Hamim CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang tanggal 2Februari 2013.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh delapan) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (hari) kerja dalam 1 (satu) minggu maka seharusnya pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur. Dan Pasal 11 huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yaitu untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Maka kalau dihitung sesuai dengan upah lembur upah yang seharusnya diterima oleh pekerja anak sebesar Rp.67.750 satu hari dan dalam satu bulan sebesar Rp.1.693.750.

2. Penerapan pasal 74 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam jenis kerja sebagai tukang bangunan.

Pada prinsipnya anak tidak boleh untuk bekerja karena seharusnya anak bisa tumbuh kembang dan berhak memperoleh hak untuk bermain, belajar dan mampu untuk menjadi generasi penerus bangsa. Dan dalam pasal 68 UU no 13 tahun 2003 juga mengatur bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pada kenyataannya ada perusahaan khususnya yang bergerak dibidang konstruksi memakai jasa anak untuk melakukan pekerjaan

yang diperoleh oleh pihak kontraktor. Dalam satu tahun perusahaan mendapatkan proyek pembangunan di bidang konstruksi dua kali dan mempekerjakan anak dengan jumlah sebanyak 5 Orang dari 12 dengan usia 15 sampai 17 tahun⁵³.

Sedangkan pekerjaan di bidang konstruksi dapat dikategorikan dalam pekerjaan terburuk bagi anak karena pekerjaan tersebut tergolong berbahaya, terhambatnya perkembangan fisik, psikis dan sosial. Maka di dalam pasal 74 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan yang terburuk bagi anak yaitu⁵⁴:

- a. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- b. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) 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

⁵³ Wawancara dengan Sukamto Direktur CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang tanggal 2Februari 2013.

⁵⁴ Undang-undang no 13 tahun 2003

- 4) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- c. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana di-maksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan keputusan menteri.

Pekerjaan di bidang konstruksi dapat di kategorikan dalam pasal 74 ayat 2 d yaitu pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Dan diatur dalam Keputusan Menteri no 235 tahun 2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan kesehatan dan keselamatan anak atau moral anak yaitu:

- a. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya meliputi : Pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan:
 - 1) Mesin-mesin
 - a) Mesin perkakas seperti: mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap;
 - b) Mesin produksi seperti: mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol.
 - 2) Pesawat
 - a) Pesawat uap seperti: ketel uap, bejana uap;
 - b) Pesawat cairan panas seperti: pemanas air, pemanas oli;
 - c) Pesawat pendingi, pesawat pembangkit gas karbit;

- d) Pesawat angkat dan angkut seperti: keran angkat, pita transport, eskalator, gondola, forklift, loader;
 - e) Pesawat tebagi seperti: mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik;
- 3) Alat berat seperti: traktor, pemecah batu, grader, pencampuran aspal, mesin pancang;
 - 4) Instalasi seperti: instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik;
 - 5) Peralatan lainnya seperti: tanur, dapur peleburan, lift, perancah;
 - 6) Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkutan dan sejenisnya.
- b. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya yang meliputi:
1. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik
 - a. Pekerjaan di bawah tanah, di bawah air, atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (confined space) misalnya sumur, tangki;
 - b. Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter;
 - 1) Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt;

- 2) Pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas;
- 3) Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrim atau kecepatan angin yang tinggi;
- 4) Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran yang melebihi nilai ambang batas (NAB);
- 5) Pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan radioaktif;
- 6) Pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion;
- 7) Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu;
- 8) Pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau mengangkut pestisida.

2. Pekerjaan yang mengandung bahaya kimia

- a. Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pajanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya;

- b. Pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, intatif, karsinogenik, mutagenik, dan/atau teratogenik;
 - c. Pekerjaan yang menggunakan asbestos
 - d. Pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.
3. Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis
- a. Pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet;
 - b. Pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan;
 - c. Pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerahan susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang;
 - d. Pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian;
 - e. Pekerjaan penangkaran binatang buas.
- c. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu:

1. Pekerjaan konstruktif bangunan, jembatan, irigasi, atau jalan.
2. Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan dan bongkar muat.
3. Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk anak laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan.
4. Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
5. Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
6. Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.
7. Pekerjaan di kapal.
8. Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
9. Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00-06.00.

Dalam perusahaan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja anak yaitu bekerja di bidang konstruksi bangunan dan membantu tukang untuk menyediakan bahan bangunan seperti mengangkat batu batu dan karung semen serta mengaduk campuran semen. Pekerja anak yang bekerja di perusahaan

waktu bekerjanya sama dengan orang dewasa yaitu dari jam 07.00 s/d 16.00⁵⁵.

Dari pernyataan mandor diatas bahwa CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang sudah melanggar pasal 74 ayat 1 yaitu Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Serta pasal 74 ayat 2 yang diatur dalam keputusan menteri no 235 tahun 2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak atau moral anak: yaitu huruf b pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan yang berbahaya yang pekerjaannya mengandung bahaya fisik dalam angka 7 pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu. Dan dalam huruf c pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya angka 1 pekerjaan Konstruktif bangunan, jembatan, irigasi, atau jalan dan angka 3 pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan.

C. Hambatan dan Upaya Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak yang Bekerja di Bidang Konstruksi CV. Karya Sejati.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi tidak terlepas dari hambatan yang terjadi dalam proses perlindungan baik dari dalam perusahaan atau internal dan

⁵⁵ Wawancara dengan mandor Hamim CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang tanggal 2Februari 2013.

hambatan dari luar perusahaan atau eksternal. Hambatan-hambatan yang terjadi di perusahaan CV. Karya Sejati seperti:

1. Hambatan dari Internal

- a. Kontrak perjanjian kerja antara perusahaan dengan pihak Pemda yang mensyaratkan jumlah pekerja yang harus dipenuhi sehingga perusahaan merekrut pekerja sesuai jumlah kebutuhan yang terdapat pada kontrak perjanjian sehingga tidak melihat pekerja yang masih tergolong anak.
- b. Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada perusahaan yang minim pendidikannya sehingga tidak tahu akan perlindungan hukum terhadap pekerja anak.
- c. Pekerjaan di perusahaan dirasa cukup berat karena bergerak di bidang konstruksi sehingga secara tidak langsung pekerja anak yang bekerja melakukan pekerjaan berat.

2. Hambatan dari Eksternal

- a. Tidak ada pengawasan dari pihak Disnaker yang menyebabkan perusahaan tidak tahu dan kurang maksimalnya perlindungan hukum terhadap pekerja anak.
- b. Belum ada tenaga pengawasan dalam dinasnaker.
- c. Faktor budaya di lingkungan pekerja anak yang mengakibatkan banyaknya pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi.
- d. Keinginan anak yang bekerja merupakan hambatan bagi perusahaan karena perusahaan tidak bisa menolak ketika anak

meminta pekerjaan untuk membantu ekonomi orang tuanya serta keinginan orang tua dari pekerja anak yang menginginkan anaknya bekerja diperusahaan.

Upaya yang dilakukan di perusahaan CV. Karya sejati seperti:

1. Upaya dari Internal

- a. Memberikan perlakuan khusus ketika bekerja sesuai dengan kemampuan pekerja anak.
- b. Memberikan jaminan dan kecelakaan kerja terhadap pekerja anak yang bekerja di CV. Karya Sejati.
- c. Memberikan sosialisasi dari perusahaan kepada pekerja anak yang akan bekerja tentang pekerjaan di bidang konstruksi.
- d. Memberikan pelatihan terhadap sumber daya manusia yang ada di perusahaan tentang perlindungan pekerja anak.
- e. Merekrut jumlah pekerja yang secara sistematis.

2. Upaya dari Eksternal

- a. Program kerja tentang penanggulangan pekerja anak.
- b. Memberikan sanksi terhadap pengusaha ketika melakukan pelanggaran.
- c. Mengadakan penyuluhan atau sosialisasi dari Disnaker terhadap para pengusaha tentang perlindungan pekerja anak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi di CV. Karya Sejati tidak ada karena persyaratan yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang harus dipenuhi untuk mempekerjakan anak tidak memenuhi semuanya seperti pihak perusahaan melakukan perjanjian kerja dengan pekerja anak secara lisan. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan perjanjian kerja untuk mempekerjakan anak yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf a dan b, dan pekerja anak bekerja di CV. Karya Sejati dalam sehari yaitu mulai jam 07.00 s/d 16.30. Seharusnya para pekerja anak diberikan waktu yang sesuai dengan amanat Undang-undang. Serta hak-hak anak itu sendiri mengingat tubuh dan mental dari anak itu sangat lemah dan dapat menghambat tumbuh kembangnya dari pekerja anak. Pekerja anak diberi waktu bekerja sama seperti orang dewasa pada umumnya maka dalam hal ini CV. Karya Sejati tidak memenuhinya pasal 69 ayat 2 huruf c dan d mengenai waktu bekerja bagi pekerja anak serta perusahaan kontraktor CV. Karya Sejati dapat dikatakan kurang melindungi dan melanggar jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja anak. Karena dalam hal ini CV. Karya Sejati tidak memenuhi peraturan tentang pekerja anak yang telah diamanatkan Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kesehatan bagi pekerja anak. Dan tidak terpenuhinya perlindungan seperti yang diamanatkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak seperti kesehatan dan sosial untuk tumbuh dan berkembang. Dan upah yang diberikan oleh CV. Karya Sejati sebesar Rp.45.000/hari dirasa melanggar sistem pengupahan yang telah diamanatkan undang-undang. Dan yang terakhir bahwa CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang sudah melanggar pasal 74 ayat 1 yaitu Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Serta pasal 74 ayat 2 yang diatur dalam keputusan menteri no 235 tahun 2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak atau moral anak: pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan yang berbahaya yang pekerjaannya mengandung bahaya fisik seperti pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu, pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya seperti pekerjaan Konstruktif bangunan, jembatan, irigasi, atau jalan dan pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan.

2. Keinginan anak yang bekerja merupakan hambatan bagi perusahaan karena perusahaan tidak bisa menolak ketika anak meminta pekerjaan untuk membantu ekonomi orang tuanya serta keinginan orang tua dari pekerja anak yang menginginkan anaknya bekerja diperusahaan. Serta Tidak ada pengawasan dari pihak Disnaker yang menyebabkan perusahaan tidak tahu dan kurang maksimalnya perlindungan hukum terhadap pekerja anak. Dan

Faktor budaya di lingkungan pekerja anak yang mengakibatkan banyaknya pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi. Pekerjaan di perusahaan dirasa cukup berat karena bergerak di bidang konstruksi sehingga secara tidak langsung pekerja anak yang bekerja melakukan pekerjaan berat. Pihak perusahaan Memberikan perlakuan khusus ketika bekerja sesuai dengan kemampuan pekerja anak. Memberikan jaminan dan kecelakaan kerja terhadap pekerja anak yang bekerja di CV. Karya Sejati. Memberikan sosialisasi kepada pekerja anak yang akan bekerja tentang pekerjaan di bidang konstruksi.

B. Saran

Dari hasil pembahasan memunculkan rekomendasi yaitu:

1. Mengadakan sosialisasi dari Disnaker terhadap masyarakat akan pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja anak.
2. Adanya kesatuan tentang perlindungan pekerja anak dengan cara menyatukan peran pemerintah, masyarakat, LSM, Orang tua, pengusaha untuk mencegah banyaknya pekerja anak.
3. Meningkatkan pengawasan dari Disnaker terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja anak.
4. Memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar hak-hak dari pekerja anak.
5. Memberikan sanksi kepada orang tua yang tidak patuh terhadap hukum tentang perlindungan anak yang bekerja di bidang konstruksi.

Daftar Pustaka

Buku :

- Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta.
- Abdul Rachmad Budiono, 2008, *Hukum Pekerja Anak*, Universitas Negeri Malang (UM PRESS), Malang.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sudikno mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, liberty, yogyakarta.
- Baqir Sharief Qorashi, tanpa tahun, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Terjemahan oleh Ali Yahya, Penerbit Al-Huda.
- CST Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cetakan VIII, Balai Pustaka, Jakarta.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, tanpa tahun, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Terjemahan oleh Nurhadi, Penerbit Kreasi Kencana, Yogyakarta.
- Tri Widodo W. Utomo, 1998, *Hak Asasi Manusia*, Lembaga Administrasi Negara Perwakilan Jawa Barat.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina ilmu, Jakarta.
- Eka Tjahjanto, 2008, *Implementasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- M.Nico Diemoz P.D.M, 2013, *Pelaksanaan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang Berasal dari Jawa Timur Dalam Otonomi Daerah*, Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang.

Artikel dari Jurnal dan Internet :

- Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang sedang berubah*, Jurnal Masalah Hukum, Edisi 10, 1993.
- Lenny N. Rosalin, 2011, Kabupaten/Kota Layak Anak untuk Mewujudkan Indonesia Layak Anak (online), <http://www.kotalayakanak.org> (23 Januari 2013)
- http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=0&submit.y=0&qual=high&fname=jiunkpe/s2/sip5/2008/jiunkpe-ns-s2-2008-01506009-9805-tana_toraja-chapter2.pdf diakses tanggal 24 Maret 2013.
- www.iapi.or.id/member_area/PLK/Industri%20Konstruksi.pdf diakses 11 April 2013.
- Dokumen perusahaan tentang akta pendirian CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang.
- Peraturan Perundang-undangan :
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.

SURAT PERNYATAAN**KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : SOLEHUDDIN

NIM : 0910111048

Menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini adalah asli karya penulis sendiri, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika di kemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, saya sanggup dicabut gelar kesarjanaan saya.

Malang, 30 April 2013

Yang menyatakan,

SOLEHUDDIN

NIM. 0910111048

Daftar Riwayat Hidup Peneliti

Nama : SOLEHUDDIN
NIM : 0910111048
Tempat/Tanggal Lahir : Sampang, 22 April 1990
Fakultas/Jurusan : Hukum/Hukum Perburuhan
Alamat Asal dan Telpn : Jalan Imam Ghazali II/01 Sampang Madura
(085931309192)
Alamat di Malang : Jl. Genukwatu barat No 73
Status Perkawinan : Belum Menikah

Riwayat Pendidikan :

1. SDN Gunung Sekar II Sampang Tahun 1997-2003
2. SMPN 1 Sampang Tahun 2003-2006
3. SMAN 1 Sampang Tahun 2006-2009
4. Universitas Brawijaya Fakultas Hukum Malang Tahun 2009-2013

Pengalaman Organisasi :

1. Anggota Dewan Senat Mahasiswa FH-UB
Periode 2010-2011
Periode 2011-2012
2. Ketua Bidang Pengembangan Anggota (PA) Himpunan Mahasiswa Islam
Cabang Malang Komisariat Hukum Brawijaya (Tahun 2012-2013)

