

**ANALISA TERHADAP PEKERJA ANAK DI BAWAH UMUR DALAM
PASAL 68-75 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN MENURUT FIQIH MUAMALAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana Syariah (S.Sy)



OLEH

DENIS JAMAL
NIM : 10722000283

**JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **"Analisa Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur Dalam Pasal 68-75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Fiqih Muamalah"**. Mempekerjakan anak di bawah umur adalah menyuruh dan atau membiarkan anak-anak usia di bawah 18 tahun bekerja selayaknya orang dewasa guna mendapatkan materi baik untuk kebutuhan dirinya sendiri, membantu keluarganya, atau diambil manfaat oleh orang-orang yang mempekerjakannya. Pada dasarnya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Namun di era perkembangan teknologi yang semakin pesat seperti saat ini, persaingan tidak lagi dapat di hindari. Jurang perbedaan antara kaya dan miskin semakin jelas terlihat di Indonesia. Masalah kemiskinan telah menjadi sebuah polemik yang berkepanjangan bagi semua negara termasuk di Indonesia. Secara signifikan jumlah keluarga miskin juga semakin meningkat, yang salah satunya memberi dampak dalam peningkatan jumlah pekerja anak. Yang mana keluarga miskin ini harus mengerahkan seluruh tenaga yang ada untuk bisa mencari nafkah supaya bisa bertahan hidup. Pengerahan tenaga kerja ini tidak hanya terlepas kepada anak yang sudah dewasa saja, tetapi juga termasuk anak di bawah umur. Banyak anak-anak yang semestinya masih menikmati masa kecilnya untuk bermain dan belajar, sudah dipekerjakan. Mereka yang seharusnya ada di taman main atau di bangku sekolah, justru berada di tempat-tempat yang tidak layak, seperti pasar, terminal, lampu merah, dan bahkan ada yang di pabrik-pabrik. Maka masalahnya adalah sebagai berikut: Pekerja anak dibawah umur menurut pasal 68-75 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Indonesia, Analisa terhadap pekerja anak di bawah umur dalam pasal 68-75 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menurut Fiqih Muamalah. Jenis penelitian studi kepustakaan atau (library research) atau lebih tepatnya yaitu studi yuridis normatif. Objeknya dalam penelitian ini adalah anak yang bekerja di bawah umur, dan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum islam.

Kesimpulan penelitian ini adalah anak yang masih di bawah umur tidak dibolehkan dalam bekerja, tetapi anak yang di bawah umur ini masih diperbolehkan dalam pekerjaan yang ringan yaitu harus memenuhi persyaratan: pekerjaan tersebut untuk mengembangkan bakat dan minat anak, yang mana anak harus ada izin dari orang tuanya, waktu kerja paling lama 3 jam sehari, tidak mengganggu waktu sekolah, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan didalam Islam seorang anak yang berumur di bawah 18 tahun juga tidak dibolehkan dalam bekerja karena anak di bawah umur (belum baligh) dalam islam menjadi tanggungan orang tuanya untuk memelihara dan mencukupi semua kebutuhannya baik jasmani maupun rohani.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanyalah untuk Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya buat alam semesta, seiring dengan itu salawat dan salam kepada Nabi Muahammad SAW yang telah diutus oleh Allah SWT untuk menyampaikan risalah Islamiyah-Nya kepada segenap umat dijagat raya ini sebagai hidayah dan *irsyadah* yang dapat menjamin kebahagiaan hidup umat manusia di dunia dan *ukhrawi*.

Dengan rahmat dan karunia Allah dan diiringi dengan ketekunan serta kesabaran dan bantuan dari pihak yang berkompeten, maka penulis dapat menyusun skripsi dengan judul: **“Analisa Terhadap Pekerja Anak di Bawah Umur Dalam Pasal 65-75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Fiqih Muamalah”**.

Dalam menyusun skripsi ini sudah barang tentu terdapat kekurangan-kekurangan, kejanggalan-kejanggalan, baik dari segi sistematika, materi dan bahasa dan segala apa yang perlu dipenuhi dalam penulisan karya ilmiah. Dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Disamping itu penulis banyak mendapat dorongan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun material. Untuk itu sewajarnya

dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ayahanda (Jamalis) dan Ibunda tercinta (Marlianis) serta kakanda Afendi Jamal dan Susi Jamal, S.Pd. Serta kakak-kakak Iparku (Rahmad, S.H dan nela) serta keponakan yang tersayang (Letisya Rahmah), serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan, pengorbanan, pengertian serta Do'a restu sehinga tercapainya cita- cita penulis.
2. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir MA, selaku Rektor UIN SUSKA RIAU, beserta jajarannya.
3. Yang terhormat Bapak Dekan Fakultas Syariah, dan Ilmu Hukum DR. H. Akbarizan, M.Ag, M.Pd, beserta stafnya, Bapak/ ibu Dosen yang telah memberikan bermacam-macam disiplin ilmu kepada penulis.
4. Yang terhormat Bapak Ketua Jurusan Muamalah Bapak Zulfahmi B, MA beserta jajarannya telah banyak membantu dan memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Yang terhormat Bapak Hendri Sayuti, MA. Selaku pembimbing penulis dalam menyusun skripsi ini yang telah banyak memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis guna kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Komaruddin, MA selaku Penasehat Akademis
7. Kepada Bapak Nurwahid, MA, Khairul Amri, MA, dan seluruh Bapak dosen serta karyawan dan karyawan pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum.

8. Terimakasih buat sahabat-sahabatku (Eka satria S.Esy, Indra Jeri S.Esy, Sartinus S.sy, Dedi Irawan SE, Jemmy bin Ahmad Idris, Yulizar, Rudi Kurniawan, alfi Syahrin, Sri Rahayu Susanti S.sy, Maya Risanti). Dan teman-teman angkatan 2007 jurusan Muamalah UIN SUSKA Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan masukan dan ide serta motifasi buat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah disebutkan diatas, semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlipat ganda serta menepatkan mereka pada tempat yang sebaik- baiknya. Amin

Pekanbaru, 12 April 2012

Penulis,

Denis Jamal

DAFTAR ISI

	Halaman
Pengesahan Pembimbing.....	
Abstrak.....	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Kegunaan	10
E. Metode Penelitian.....	11
F. Metode Penulisan	12
G. Analisa Data	12
H. Sistematika Penulisan	13
BAB II : UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN.....	15
A. Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia.....	15
B. Latar Belakang Perlunya Undang-Undang Ketenagakerjaan ..	19
C. Gambaran Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003....	22

D. Pengaturannya Sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	26
E. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	28
 BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN ANAK DALAM ISLAM.....	 32
A. Pengertian Ketenagakerjaan Anak dan Dasar Hukum	32
B. Bentuk-Bentuk Pekerjaan Anak.....	40
C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Anak Dibawah Umur Yang bekerja.....	46
 BAB IV : ANALISA TERHADAP PEKERJA ANAK DIBAWAH UMUR DALAM PASAL 68-75 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MENURUT FIQIH MUAMALAH .	 56
A. Tenaga Kerja Dibawah Umur Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	56
B. Analisis Terhadap Anak Yang Bekerja Dibawah Umur Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Menurut Fiqih Muamalah.....	60
 BAB V : PENUTUP	 65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Allah telah menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini dan Allah telah menundukkan alam semesta ini untuk kepentingan manusia. Kedudukan manusia sebagai khalifah adalah untuk membangun dunia ini dan untuk mengeksploitasi sumber-sumber alamnya dengan cara melakukan pekerjaan dan kegiatan bisnis.

Islam menganjurkan umatnya untuk melakukan kegiatan bisnis, dan hal tersebut juga diatur dalam Al-Qur'an. Lebih jauh Al-Qur'an juga memuat tentang bentuk yang sangat detail mengenai praktek bisnis yang diperbolehkan. Konsep Al-Qur'an tentang bisnis sangatlah komprehensif, sehingga parameternya tidak hanya menyangkut dunia, tetapi juga menyangkut urusan akhirat.¹

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:



¹ Buchari Alma. *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hal. 1

Artinya: *"Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."*(Al-Jumu'ah : 10)²

Tanggung jawab manusia sebagai khalifah adalah mengelola *resources* yang telah disediakan oleh Allah secara efisien dan optimal agar kesejahteraan dan keadilan dapat ditegakkan. Dengan demikian, segala macam kegiatan ekonomi yang diajukan untuk mencari keuntungan tanpa mengabaikan hak-hak pekerja atau karyawan yang bekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan anak yang diubah umur dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 26 berikut ini “ Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun”.

Sementara dalam Pasal 68 dijelaskan pengusaha dilarang memperkerjakan anak sebagai berikut; “ Pengusaha dilarang mempekerjakan anak”. Namun dalam Pasal 69 undang-undang ini masih memberikan peluang bagi anak dibawah umur untuk berkerja, dapat dilihat pada ayat 1,2 dan 3 sebagai berikut:

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

² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Semarang: PT. Toha Putra, 1989), hal. 933

2. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai mana 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.

Namun dalam Islam fase umur seseorang itu terbagi kepada tiga tingkatan yaitu *tamyiz* (seseorang dalam umur *tamyiz* itu berada antara 0-15 tahun), *baligh* (sementara dalam umur *baligh* itu dari umur 15 tahun dimana ajaran Agama telah wajib ia jalani sebgai *mukallaf*, secara hukum ia telah cakap), dan *rusyd* (adalah seorang manusia yang telah dewasa atau berumur dari 20 tahun keatas), yang masing-masing memiliki kriteria dan akibat hukum sendiri-sendiri.³

Dalam banyak literatur, usia *baligh* dalam Islam secara hukum telah cakap untuk berbuat atas dirinya, karena kewajiban agama telah dipikulkan padanya. Dalam bekerja ia telah cakap. Namun dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di

³ Ibnu Rusyd, *Bidayatul al-Mujtahid wa Nahayatul Muqtashid*, terj, Imam Ghazali Said dkk, *Analisa Fiqh Para Mujtahid*, Jilid I, Jakarta: Pustaka Amini, 2002, hal. 10

Indonesia meraka belum dianggap cakap dalam melakukan suatu pekerjaan sebagai mana yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, dalam unadang ini yang dikatakan anak harus dilindungi itu sebagaimana yang terdapat dalam pasal 65 aya 1 sebagai berikut; “Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan”. Dalam pasal 66 ayat 12 menerangkan bahwa “Hak anak adalah bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin, dilindungi, dan dipenuhi oleh orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah, dan Negara”. Dalam penjelasan ayat ini dinyatakan bahwa “Hak dalam ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin kehidupannya sesuai dengan martabat kemanusiaan, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”.

Dalam Undang-Undang perlindungan anak ini, yang menyangkut dengan perlindungan anak dibawah umur sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 66 berikut ini:

1. Perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 merupakan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah dan masyarakat.
2. Perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui :
 - a. penyebarluasan dan/atau sosialisasi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual;

- b. pemantauan, pelaporan, dan pemberian sanksi; dan
- c. pelibatan berbagai instansi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat dalam penghapusan eksploitasi terhadap anak secara ekonomi dan/atau seksual.

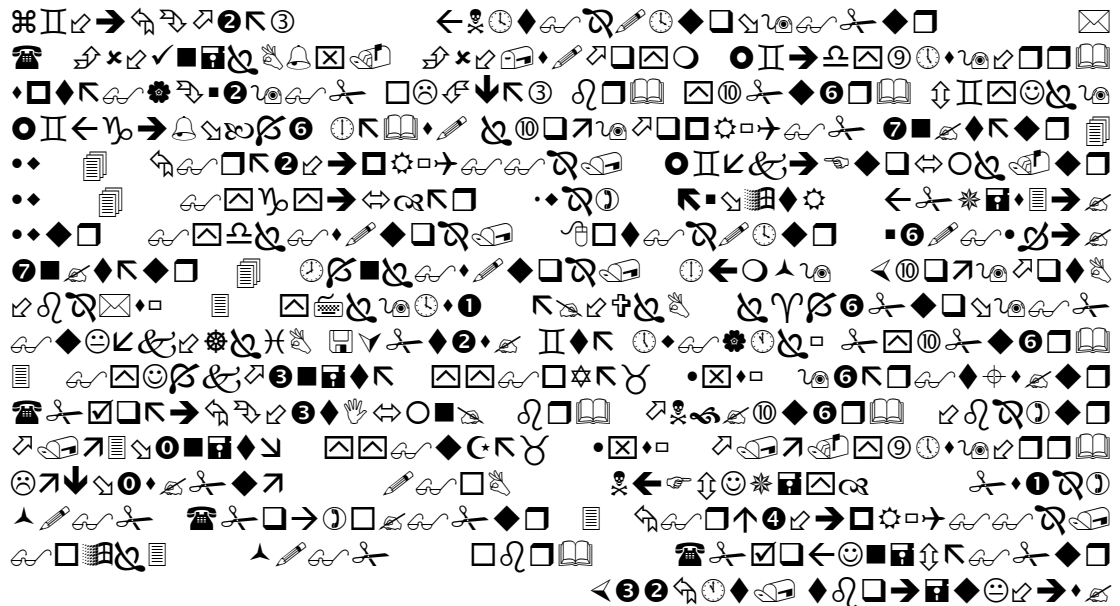
Setiap orang dilarang menempatkan, membiarkan, melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta melakukan eksploitasi terhadap anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).⁴

Dari penjelasan dalam dua undang-undang diatas dapat dilihat bahwa anak-anak tidak boleh dipekerjakan atau eksploitasi secara ekonomi, namun dalam kenyataannya tidak seperti yang tertera dalam undang-undang, tapi masih banyak pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab yang melanggar undang-undang ini.

Mempekerjakan anak di bawah umur adalah menyuruh dan atau membiarkan anak-anak usia di bawah 13 tahun bekerja selayaknya orang dewasa guna mendapatkan materi baik untuk kebutuhan dirinya sendiri, membantu keluarganya, atau diambil manfaat oleh orang-orang yang mempekerjakannya. Dalam Islam anak kecil memiliki kedudukan yang istimewa, ia belum banyak dibebani kewajiban, justru ia memiliki hak-hak yang harus diberikan kepadanya oleh orang-orang yang

⁴ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66

bertanggung jawab atasnya.⁵ Di antara hak-hak yang dimiliki oleh anak kecil sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 233 adalah:



Artinya; “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi makan dan Pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan Karena anaknya dan seorang ayah Karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan Ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”⁶

⁵ <http://sarmidihusna.blogspot.com/2008/12/mempekerjakan-anak-di-bawah-umur.html>, Akses Tanggal 01 April 2011

⁶ Departemen Agama RI. Op.Cit, hal. 65

Dalam ayat yang lain Allah juga mengaskan bahwa seorang kepala keluarga untuk memelihara keluarganya sebagai mana dalam surat Al-Tahrim ayat 6 sebagai berikut:



Artinya; “Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”.⁷

LBM NU berpendapat tentang anak yang bekerja dibawah umur sebagai berikut ini:

1. Anak-anak kecil itu mempunyai hak untuk mendapatkan nafkah, pendidikan, persiapan masa depan, dilindungi harta kekayaannya yang wajib dilaksanakan atau dipenuhi oleh keluarga atau mahramnya. Karena itu, tidak ada hak bagi ayah dan ibu, apalagi yang selain keduanya, memaksa anak-anak untuk bekerja dan mencari nafkah sendiri.

⁷ Ibid. hal. 951

2. Mempekerjakan anak di bawah umur sama dengan merampas hak-hak anak, karena itu perbuatan ini bertentangan dengan spirit hukum Islam, yang salah satu tujuannya adalah untuk melindungi hak-hak manusia (huquq al-insan). Seorang anak kecil sama saja dengan seorang manusia yang harus dilindungi hak asasinya. Dengan demikian mempekerjakan anak di bawah umur sama dengan berbuat kezaliman kepada anak tersebut. Perbuatan zhalim sangat dilarang dalam Islam.
3. Untuk memberantas atau mengurangi praktik mempekerjakan anak di bawah umur perlu ada langkah-langkah kongkrit untuk menyelesaikan problem ekonomi umat, baik oleh pemerintah maupun lembaga-lembaga social dan keagamaan. Tanpa ada penyelesaian problem ekonomi mustahil praktik mempekerjakan anak di bawah umur dapat dicegah, sebab di antara penyebab utamanya adalah motif ekonomi.
4. LBM merekomendasikan agar pemerintah melakukan langkah-langkah kongkrit dalam penanganan praktik mempekerjakan anak di bawah umur dengan meningkatkan kesejahteraan ekonomi rakyat dan membuka lembaga pendidikan yang dikhususkan untuk anak-anak dhuafa dan mustad'afin.

Indonesia sebagai negara berkembang sangat bergantung pada pelaksanaan pembangunan nasional, dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja diperlukan suatu perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak mereka sebagai pekerja dan manusia. Berdasarkan data BPS pada

bulan Oktober 2002 jumlah pekerja anak usia 10-14 tahun tercatat sebanyak 2,5 juta dan terus turun hingga bulan Oktober 2010 menjadi 1,64 juta jiwa. Jumlah tersebut akan jauh lebih besar jika dihitung pekerja anak yang berusia dibawah 10 tahun dan 14 tahun.

Di Indonesia masalah pekerja anak sudah mendapatkan perhatian yang serius mengingat jumlahnya mengalami peningkatan. Sehubungan dengan kasus tersebut maka dibuat sebuah peraturan hukum yang melindungi nasib pekerja anak. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga serta melindungi hak-hak itu sendiri sebagaimana Islam telah memberi perlindungan khusus terhadap anak supaya mereka tidak kehilangan hak-haknya sebagai anak walaupun mereka harus pekerja.

Pandangan Islam terhadap anak yang bekerja atau pekerja anak Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat perlindungan khusus bagi anak yang bekerja yang tercantum dalam Pasal 68 dan pasal 75⁸. Sedangkan di dalam hukum Islam perlindungan tersebut memang tidak ada, Islam hanya memberikan gambaran secara umum tentang perlindungan bagi pekerja bukan perlindungan terhadap pekerja anak atau seorang anak yang bekerja, karena perlindungan terhadap anak merupakan bidang tersendiri dalam agama Islam yang terdapat di dalam Fiqih Anak. Dalam Fiqih Anak inilah Islam berusaha menjelaskan bagaimana metode dalam mengasuh dan mendidik anak serta hukum-hukum yang berkaitan dengan aktifitas anak.

⁸ Ayat (1), Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Ayat (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dari penomena diatas penulis tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul penelitian ” **Analisa Terhadap Pekerja Anak di Bawah Umur Dalam Pasal 68-75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Fiqih Muamalah**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pekerja anak di bawah umur dalam pasal 68-75 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja di Indonesia ?
2. Bagaimana analisa terhadap pekerja anak di bawah umur dalam pasal 68-75 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menurut Fiqih Muamalah?

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah: **Analisa Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur Dalam Pasal 68–75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Fiqih Muamalah.**

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui aspek hukum perlindungan pekerja anak menurut hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.
2. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan perlindungan hukum bagi pekerja anak menurut hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.

2. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi masyarakat pengusaha, dan bagi peneliti selanjutnya. Adapun kegunaan yang dimaksud adalah:

- a. Bagi pengusaha yang mempekerjakan anak dibawah umur.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadi bahan referensi guna melakukan penelitian tentang pekerja anak dibawah umur.
- c. Bagi peneliti, diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima selama mengikuti perkuliahan maupun studi.

E. Metode Penelitian Hukum Islam

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan jenis penelitian studi kepustakaan atau (*library research*) atau lebih tepatnya yaitu studi yuridis normative.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, sedangkan objeknya dalam penelitian ini adalah anak yang bekerja dibawah umur, dan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini berupa:

- a. Bahan Hukum Primer yaitu data yang diperoleh, Al-Quran, Hadist, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pendapat ulama.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari tafsir-tafsir yang berhubungan dengan penelitian ini, syarah hadits, penjelasan UU Nomor 13 tahun 2003, buku-buku fiqih yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah berupa kamus hokum, kamus arab Indonesia, kamus Indonesia Inggris

4. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk menunjang penelitian ini, yaitu; Studi Dokumentasi dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan masalah penelitian yaitu mempekerjakan anak dibawah umur.

5. Metode Penulisan

Setelah data terkumpul, maka penulis melakukan pengelompokkan dan penulisan terhadap data tersebut dengan menggunakan metode:

- a) Deduktif, yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data bersifat umum, kemudian diolah untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat khusus.
- b) Induktif, yaitu dengan jalan mengambil data yang bersifat khusus, kemudian diolah untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat umum.
- c) Deskriptif, yaitu dengan cara mengemukakan permasalahan secara objektif kemudian permasalahan ini dianalisa secara kritis.

6. Analisa Data

Setelah semua data diperoleh dari lapangan dan merujuk kepada buku- buku yang ada di perpustakaan, maka langkah selanjutnya adalah membuat analisa data. Adapun teknik yang penulis gunakan adalah deskriptif analisis dengan pendekatan komperatif, dimana penulis menggambarkan masalah secara mendetail, kemudian dilakukan analisa secara mendalam dan dikaitkan dengan hukum islam untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pandangan hukum Islam terhadap masalah ini.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan menguraikan antara lain mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenaga Kerjaan

Dalam bab ini akan menjelaskan sejarah UU Ketenagakerjaan, Latar belakang munculnya UU Ketenagakerjaan, Sistematika, ketenagakerjaan anak di Indonesia, implikasi UU No 13 tahun 2003

BAB III : Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan anak dalam Islam

Dalam bab ini akan menjelaskan pengertian ketenagakerjaan anak dan dasar hukum, bentuk-bentuk pekerjaan anak, pendapat ulama tentang ketenagakerjaan anak.

BAB IV : Analisis Terhadap Anak Yang Bekerja Dibawah Umur dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Menurut Fiqih Muamalah

Dalam bab ini akan memuat tentang pokok pembahasan masalah:

1. Bagaimana tenaga kerja dibawah umur menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia.
2. Analisis terhadap anak yang bekerja dibawah umur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menurut fiqih muamalah.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini terdiri dari:

a. Kesimpulan

b. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN

A. Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika dilihat pada abad 120 SM. Ketika bangsa Indonesia ini mulai ada sudah dikenal adanya sistem gotong royong, antara anggota masyarakat. Dimana gotong royong merupakan suatu sitem pengerahan tenaga kerja tambahan dan luar kalangan keluarga yang dimalcsudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu bilas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena berintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang gotong royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketanaga kerjaan adat. Walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan adat ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dan abad ke abad.

Setelah memasuki abad masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperi saat jaman kerajaan hindia belanda pada zaman ini terdapat suatu sistem pengkastaan antara lain: brahmana, ksatria, waisya, sudra, dan paria, dimana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra & paria ini menjadi budak dari kasta brahmana, ksatria, dan waisya, mereka

hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan.⁹

Periode sebelum kemerdekaan diwarnai dengan masa-masa yang suram bagi riwayat Hukum Perburuhan yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya, ia hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya.

Perbudakan pada waktu itu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah yang mendorong perbudakan tumbuh subur.

Perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga.

Pelururan adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan

⁹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hal. 4

kebun/ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut.¹⁰

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa rodi dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya. Selain itu ada juga namanya Romusha yang pernah diterapkan oleh penjajah Jepang selama 3 tahun 3 bulan di Indonesia.

Riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dan peristiwa pahit yakni peninclacan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh orang maupun penguasa pada saat itu. Para budak atau pekerja tidak diberikan hak apapun yang is miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dan majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.

Hukum perburuhan dikenal adanya *Pancakrida* Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni:

- a. Membebaskan manusia indonesia dan perbudakan, perhambaan
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
- c. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi.
- d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.

¹⁰ *Ibid*

e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Krida kesatu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya proklamasih kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945.¹¹

Periode sesudah Proklamasi Kemerdekaan.

Untuk mencapai krida keempat yaitu membebaskan buruh/pekerja dan takut kehilangan pekerjaan, maupun krida kelima memberi posisi yang seimbang antara buruh atau pekerja dan pengusaha ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu:

- a. Pemberdayaan serikat buruh/pekerja khususnya ditingkat unit/perusahaan khususnya dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan/ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak digaris depan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama dengan pihak perusahaan.
- b. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha.

Pekerja perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya, karena itu tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan "bergaining positionnya" kecuali dengan memperkuat organisasi burh/pekerja.

¹¹ *Ibid. hal. 5*

c. Penegakan hukum (*law enforcement*)

Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu, tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang didalamnya terdiri dari dua subyek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi, karena itu pihak majikan atau pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan atau bermoda¹².

B. Latar Belakang Perlunya Undang-Undang Ketenagakerjaan

Menyadari pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, maka perlu adanya keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Hal-hal tersebut merupakan bentuk dan perlindungan kerja.

Zaeni menjelaskan bahwa perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Tentunya, pekerja/buruh ada yang berjenis kelamin perempuan. Mempekerjakan perempuan di suatu perusahaan tidaklah semudah yang

¹² Zainal Asikin, ed, dick, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1993, hal. 36

dibayangkan, karena para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun. Tentunya juga memberikan norma-norma susila agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dan tenaga kerja pria, terutama pekerjaan pada malam hari.¹³

Bekerja/pekerja seseorang pada orang lain maksudnya adalah seorang yang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan menguasainya sehingga orang tersebut harus tunduk pada orang lain yang memberikannya pekerjaan tersebut. Dengan demikian, dalam hukum kerja tidak terdapat seseorang yang bekerja untuk kepentingan sendiri, dengan risiko dan tanggungjawab sendiri.

Sendjun menjelaskan bahwa pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-undang dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.¹⁴

Penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan

¹³ Saeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007, hal. 78

¹⁴ Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hal. 8

perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Walaupun seringkali oleh orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut, suatu gangguan tampaknya tidak membahayakan secara langsung, namun dengan adanya tindakan itu yang mempunyai unsur kekuasaan dan dominasi, si orang tersebut selalu menjadi sadar akan keperempuannya dan kerawanannya terhadap gangguan-gangguan tersebut. Bentuk yang paling ekstrem dan gangguan seksual itu adalah perkosaan yang seringkali pula bentuknya sangat terselubung, dalam artian bahwa sering dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia.¹⁵

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan,

¹⁵ Rachmad Safa'at, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Malang: IKIP Malang, 1998, hal. 31

pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

C. Gambaran Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pembangunan nasional yang dilaksanakan bangsa Indonesia saat ini adalandalam rangka pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat adil, sejahterah, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dari kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan cita-cita bangsa. Hal ini merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai arah pada pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945.

Peranan perusahaan swasta merupakan salah satu sektor yang strategis dalam pembangunan yang akan memperkuat perekonomian nasional serta diharapkan pula

dapat membuka kesempatan untuk memperoleh pekerjaan. Untuk melaksanakan program tersebut maka diperlukan beberapa faktor yang menunjang pembangunan seperti modal, alam dan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah faktor yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya, karena begitu pentingnya factor tenaga kerja dalam proses pembangunan maka di perlukan adanya pembinaan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kemajuan dibidang ekonomi yang hendak dicapai dapat terwujud.

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan Negara berkembang yang mempunyai wilayah yang luas dan kaya akan sumber daya kekayaan alamnya. Namun demikian pengelolaan dan pemanfaatan belum bisa dilaksanakan secara optimal guna memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia pada umumnya. Hakekat pembangunan adalah pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Ini berarti bahwa pembangunan dilaksanakan dalam semua aspek kehidupan diantaranya adalah pembangunan aspek ekonomi. Sektor perusahaan inilah yang diharapkan mampu membawa perubahan terhadap struktur ekonomi.

Masalah perusahaan maim dapat mengenal apa yang disebut sebagai istilah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja adalah salah satu penggerak bagi keberlangsungan suatu perusahaan serta memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dan kekuatan ekonomi

yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja dalam masyarakat merupakan faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian tenaga kerja merupakan sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa.¹⁶

Kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi tiga yakni, kebutuhan primer, sekunder dan terrier. Kebutuhan primer merupakan kebutuhan pokok yang tidak boleh dan dalam kondisi bagaimanapun harus dipenuhi yang meliputi sandang pangan, dan papan. Kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan kedua setelah kebutuhan primer terpenuhi. Dengan kata lain bahwa kebutuhan sekunder adalah kebutuhan sampingan yang dirasakan cukup penting namun bukanlah prioritas seperti televisi, sepeda dan lain-lain. Kebutuhan tersier yaitu kebutuhan akan barang mewah yang tidak terlalu penting dalam arti kebutuhan barang tersebut boleh dipenuhi atau tidak atau dengan kata lain sebagai kebutuhan pelengkap.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh manusia jika mempunyai uang, dan uang tersebut dapat diperoleh dengan bekerja karena dengan bekerja tersebut dapat diperhitungkan dengan upah. Seseorang yang menggantungkan hidup pada upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja, ini berarti bahwa disamping apa yang dikerjakan itu mencerminkan status, maka juga upah yang diterima tersebut

¹⁶ Yudo Swasono dan Endang Sulistyaningsi, *Metode Perencanaan Tenaga Kerja*, Yogyakarta: BPFE, 1987, hal.10

menentukan tingkat hidupnya sendiri beserta para anggota keluarga yang menjadi tanggungannya.¹⁷

Menurut Pasal 1601 a KUHPerdara yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh/pekerja dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh/pekerja dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan, dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁸

Salah satu kewajiban majikan/pengusaha adalah memberikan perlindungan keselamatan kerja bagi para pekerjanya, yang kewajiban tersebut merupakan hak dari para pekerjanya. Sebagian besar perusahaan menggunakan mesin-mesin sebagai alat/fasilitas produksinya, sehingga resiko adanya kecelakaan kerja itu pasti ada. Perusahaan wajib memberikan perlindungan bagi pekerjanya dalam hal tempat kerja dan alat-alat kerja.

¹⁷ G. Kartasapoetra et. al, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994, hal. 94

¹⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999, hal. 53

D. Pengaturannya Sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Perkembangan hukum tentang tenaga kerja (hukum perburuhan) khususnya di Indonesia. Hukum perburuhan yang ada pada masa itu adalah hukum perburuhan asli Indonesia, yaitu hukum perburuhan adat dan hukum perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah Hindia Belanda. Hukum perburuhan adat sebagaimana hukum adat bidang-bidang lain, merupakan hukum tidak tertulis. Hukum perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah Hindia Belanda sebagian besar merupakan hukum tertulis.

Hukum perburuhan adat yang karena bentuknya tidak tertulis, maka perkembangannya sulit diuraikan dengan penandaan tahun atau bulan. Padakenyataannya pada masa sebelum Pemerintah Hindia Belanda, sudah ada orang yang memiliki budak. Kenyataan ini memberikan indikator kepada kita, bahwa ada orang yang memberikan pekerjaan, memimpin pekerjaan, meminta pekerja dan ada orang yang melakukan pekerjaan. Meskipun secara hukum, budak bukan merupakan subyek hukum, melainkan obyek hukum, namun faktanya budak melakukan sesuatu (pekerjaan) sebagaimana layaknya subyek hukum.

Budak mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah pemilik budak. Meskipun pemberian itu pada akhirnya juga untuk pemilik budak sendiri, karena tanpa pemberian tersebut budak tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan pemilik budak.

Peraturan perundang-undangan yang ada, dari jaman Hindia Belanda sampai era reformasi sekarang ini sebenarnya sudah menyiapkan perangkat hukum yang mengatur mengenai kemungkinan menuju kehidupan ketenagakerjaan yang serasi dan seimbang,

yaitu :

1. Undang-undang pada zaman Hindia Belanda;

Pada abad ke 19 Pemerintah Hindia Belanda mulai ikut campur dalam mengatur masalah budak, meskipun dalam hal yang terbatas, misalnya

- a. Peraturan tentang pendaftaran budak (1819);
- b. Peraturan tentang pajak atas pemilikan budak (1820);
- c. Peraturan tentang larangan mengangkut budak yang masih anak-anak (1892).¹⁹

2. Undang-undang Dasar 1945, yaitu :

Pasal 27 ayat (2), yang berbunyi; Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam Pasal 33 Undang-undang Dasar 1945 berikut ini;

- a. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan.
- b. Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
- c. Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

3. Undang-undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan;

4. Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

¹⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 1999, hal. 19

5. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²⁰

Sebelum lalurnya Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah terlebih dahulu ada aturan-aturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan sejak abad ke 19 Belanda telah memperkenalkan tentang pengaturan perbudakan dan mengangkut budak yang dibawah umur, setelah Indonesia merdeka berganti dengan Undang-Undang Dasar Indonesia tentang ketenagakerjaan.

Itulah seperangkat peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

E. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal ini mengingat keluasan cakupan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) dimasing-masing negara juga berlainan. Disamping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang berbeda pula. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli.

NEH van Esveld sebagaimana dikutip Iman Soepomo menegaskan hukum

²⁰ *Ibid*

perburuhan (ketenagakerjaan) meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.²¹ Dengan definisi seperti ini berarti yang dimaksudkan dengan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak saja hukum Yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja. Misalnya seorang dokter yang mengobati pasiennya, seorang pengacara yang membela kliennya, atau seorang pelukis yang menerima pesanan lukisan.

Sementara itu Molenaar menegaskan bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.²²

Definisi ini lebih menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Pada mulanya selain mengenai perbudakan, baik orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukan syarat-syarat kerja, baik mengenai jam kerja, upah, jaminan sosial dan lainnya. Para pihak benarbenar bebas untuk membuat kesepakatan mengenai hal-hal tersebut.

Kenyataannya orang yang bekerja (yang kemudian dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) disebut buruh atau pekerja) sebagai orang yang hanya mempunyai tenaga berada dalam kedudukan yang lemah, sebagai akibat lemahnya ekonomi mereka. Dalam kedudukan yang demikian ini sulit diharapkan mereka akan mampu

²¹ *Ibid*

²² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta: Jambatan, 1972, hal. 2

melakukan bargaining power menghadapi pemberi kerja (yang kemudian dalam hukum ketenagakerjaan disebut majikan atau pengusaha). Oleh karena itu, hadirilah pihak ketiga, yakni penguasa (pemerintah) untuk melindungi orang yang bekerja. Inilah yang merupakan embrio hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Seberapa jauh campur tangan pihak penguasa inilah yang ikut menentukan keluasan batasan hukum perburuhan. Di Indonesia peraturan mengenai Upah Minimum Regional atau Upah Minimum Kabupaten merupakan contoh campur tangan pemerintah dalam melindungi buruh. Soetiksno, salah seorang ahli hukum Indonesia, memberikan defmisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut; "Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut".²³

Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksud dengan buruh atau tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor baik itu dalam sektor pemerintahan atau non pemerintahan disebut dengan "karyawan/pegawai" (*White Collar*).²⁴

Tenaga kerja atau pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang biasanya disebut dengan buruh bebas misalnya seorang dokter yang membuka praktek, pengacara, penjuan

²³ Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (tanpa penerbit), Jakarta, 1977, hal. 5

²⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet II, Jakarta : PT. Raja Grafiika Persada, 2001, hal. 21

koran/majalah di pinggir jalan, petani yang menggarap lahannya sendiri. Tenaga kerja/buruh ini disebut dengan istilah swa pekerja. Sedangkan karyawan ialah setiap orang yang melakukan karya/pekerjaan seperti karyawan toko, karyawan buruh, karyawan perusahaan dan karyawan angkatan bersenajata, mereka ini disebut dengan istilah tenaga kerja.²⁵

Masalah tenaga kerja sudah sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenaga kerjaan, sebab selain itu juga istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh.²⁶

Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja diartikan sebagai berikut; Tenaga kerja adalah setiap orang yang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁷

Pekerja atau tenaga kerja dapat diartikan sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁸

Tenaga kerja dapat pula diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁹

²⁵ Halili Toha & Hari Pramono, *Hubungan Antara Majikan dan Buruh*, Cet H, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991, hal. 7

²⁶ *Ibid*

²⁷ Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan

²⁸ *Ibid*

²⁹ Lalu Husni, *Op., Cit*, hal. 9

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN ANAK DALAM ISLAM

A. Pengertian Ketenagakerjaan Anak Dan Dasar Hukum

Masyarakat awam sering keliru dalam penyebutan antara pekerja atau buruh dengan tenaga kerja, bahkan cenderung menyamakan. Padahal kalau dilihat kedua istilah itu ada perbedaan dan keluasan cakupan dari istilah tersebut. Pengertian yang dikemukakan Imam Soepomo sebagai berikut; "Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan".³⁰

Menurut Sendjun H. Manullang mengemukakan bahwa; "Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam dan di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran".³¹

Selanjutnya, pengertian tentang tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk

³⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999, hal. 34

³¹ Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hal. 3-5

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lainnya, walaupun semuanya masuk ke dalam kategori tenaga kerja.

Pekerja/buruh merupakan bagian dan tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja disebut sebagai pekerja atau buruh bila melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah,³² atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak di dalam hubungan kerja, seperti tukang semir sepatu, bukan merupakan pekerja atau buruh. Dengan demikian, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pekerja. Pekerja adalah tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya pekerja.³³

³² Koko Kosidin, *"Aspek-aspek Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Lingkungan Perusahaan Perseroan (Persero)"*, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung, 1996, hal. 305

³³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang*

Pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan di antara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk menyesuaikan dengan istilah serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman Hindia Belanda, istilah buruh hanya diperuntukan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar, seperti kuli, tukang, mandor, dan lain-lain yang di dunia Barat dikenal dengan istilah *blue collar*.³⁴ Orang yang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberikan kedudukan sebagai priyayi yang di dunia Barat dikenal dengan istilah *white collar*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak membedakan antara pekerja atau buruh halus (*white collar*) dengan pekerja atau buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja atau buruh dalam undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja atau buruh). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah tubuhnya dan untuk menjaga norma norma kesusilaan.³⁵

Soetarso memberikan pengertian tentang tenaga kerja anak sebagai berikut:

- a. Anak yang dipaksa atau terpaksa bekerja mencari nafkah untuk dirinya sendiri dan atau keluarganya, di sektor ketenagakerjaan formal yang

Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 3

³⁴ Imam Soepomo, *Op.Cit.* hal. 42

³⁵ Abu Huraerah, *Child Abuse (Kekerasan Terhadap Anak)*, Bandung: Nuansa, 2007, hal. 80-81

melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga anak terhenti sekolahnya dan mengalami permasalahan fisik, mental, ragam sosial. Dalam profesi pekerjaan sosial, anak disebut mengalami perlakuan salah (*abused*), eksploitasi (*exploited*), dan ditelantarkan.

- b. Anak yang dipaksa, terpaksa atau dengan kesadaran sendiri mencari nafkah untuk dirinya sendiri dan atau keluarganya, di sektor ketenagakerjaan informal, di jalanan atau tempat-tempat lain, baik yang melanggar peraturan perundang-undangan (khususnya dibidang ketertiban) atau yang tidak lagi bersekolah. Anak ini ada yang mengalami perlakuan salah dan atau dieksploitasi, ada pula yang tidak".³⁶

Pengertian tenaga kerja anak mempunyai pengertian yang lebih luas daripada pekerja anak, yakni bukan hanya anak yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja saja, tetapi termasuk juga anak yang bekerja di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun masyarakat. Sementara itu, Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariadi secara umum memberikan pengertian tentang pekerja atau buruh anak sebagai anak-anak yang melakukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya, untuk orang lain atau untuk dirinya sendiri yang membutuhkan sejumlah besar waktu dengan menerima imbalan atau tidak.³⁷

³⁶ Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariadi, *Pekerja Anak : Masalah, Kebijakan dan Upaya Penanganannya*, Surabaya: Lutfansah Mediatama, 2003, hal. 3

³⁷ *Ibid*, hal. 42-43

a. Faktor-faktor Pendorong Penggunaan Anak sebagai Tenaga Kerja

Asumsi awal yang dimiliki masyarakat bahwa penyebab anak bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, karena kemiskinan tidak terbukti sepenuhnya benar. Banyak faktor pendorong lain yang ditemukan penyebab anak menjadi bekerja, walaupun faktor tersebut tidak tunggal terjadi pada setiap tenaga kerja anak, dapat dipastikan ada satu faktor yang dominan pada setiap individu maupun komunitas tenaga kerja anak di sektor tertentu dan di daerah tertentu. Beberapa faktor penyebab dominan anak menjadi tenaga kerja ditemukan di lapangan antara lain keluarga, pengaruh lingkungan, potensi lokal dan pola rekrutmen, kebutuhan pendidikan dan orientasi masa depan, dorongan dan diri anak sendiri.

Sementara itu, alasan pengusaha menggunakan anak sebagai tenaga kerja disebabkan oleh beberapa hal, antara lain karena anak itu datang sendiri kepada pengusaha, menawarkan tenaga, untuk memasukan seorang tenaga kerja anak umumnya melalui prosedur yang tidak formal, tenaga kerja anak mudah diatur dan penurut bila dibandingkan dengan tenaga kerja dewasa atau karena alasan iba/kasihan daripada terlantar bekerja di jalanan di mana kondisinya sangat berbahaya lebih baik direkrut menjadi pekerja. Berdasarkan alasan di atas, alasan utama para pengusaha mempekerjakan anak-anak, karena anak dapat diupah rendah bila dibandingkan dengan orang dewasa. Pertimbangan minimalisasi biaya produksi dan prinsip ekonomi merupakan alasan rasional yang pengusaha terapkan dalam perekrutan anak sebagai tenaga kerja. Di samping itu, memang timbul kesan adanya motif sosial di antara pengusaha-pengusaha dalam merekrut anak-anak,

seakan-akan ingin menolong anak-anak yang menganggur dengan menciptakan peluang kerja, sehingga anak bisa mendapatkan penghasilan (upah). Akan tetapi motif tersebut sebenarnya hanya merupakan dalih, karena dengan cara itu anak mendapat legitimasi dan lingkungannya untuk mempekerjakan anak-anak.

Menurut Boudhiba, upah bisa dijadikan sebagai indikator terjadinya eksploitasi. Konotasi eksploitasi yang selalu melekat pada pekerja anak-anak itu yang nampaknya membuat banyak orang yang enggan membicarakan pekerja anak. Apalagi, untuk kalangan kelas menengah, bila dihubungkan dengan pandangan bahwa tugas seorang anak adalah bermain dan belajar, bekerja adalah tugas orang tua.

Pada banyak kasus tenaga kerja anak di Indonesia, seperti kasus tenaga kerja anak di perusahaan penangkapan ikan di Jermal (Pantai Timur Sumatera Utara), dan kasus tenaga kerja anak di sentra industri alas kaki Cibaduyut di Kota Bandung. Bentuk eksploitasi paling umum menyangkut imbalan kerja (upah). Anak-anak cenderung menerima upah rendah atau bahkan tidak diupah sama sekali, meskipun melakukan jenis pekerjaan yang sama dengan pekerja dewasa. Kondisi tersebut bahwa bukan jenis pekerjaan yang menentukan besar kecilnya upah yang diterima tenaga kerja anak, tetapi status sebagai anak yang menyebabkannya. Dalam struktur masyarakat, anak-anak berada pada posisi yang subordinat terhadap orang dewasa. Struktur sosial setempat yang demikian menjadi faktor yang penting dalam mencermati anak dan fenomena eksploitasi ekonomi.

Posisi subordinat yang mengandung hubungan kekuasaan antar orang

dewasa dengan anak-anak diterapkan di seluruh bidang kehidupan, termasuk dalam kegiatan ekonomi. Dengan demikian, fenomena eksploitasi ekonomi terus dilihat dalam konteks yang lebih luas, bukan hanya dalam konteks ekonomi semata melainkan juga dalam konteks sosial, politik, dan budaya setempat.³⁸

b. Upaya Hukum dalam Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Anak

Pembangunan ketenagakerjaan sasaran utamanya diarahkan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³⁹

Untuk mencapai sasaran pembangunan ketenagakerjaan diperlukan berbagai penunjang antara lain tatanan hukum yang mendorong dan menggerakkan pembangunan tersebut.

Peranan hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya menghendaki agar hukum tidak lagi dipandang sebagai perangkat norma semata, melainkan hukum dipandang juga sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang harus selalu dapat memberikan arah yang melindungi, mengatur, mendorong, merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan masyarakat sesuai dengan tahapan-tahapan pembangunan yang dilaksanakan.⁴⁰

³⁸ Dedi Haryadi & Indrasari Tjandraningsih, *Buruh Anak & Dinamika Industri Kecil*, Bandung: Akatiga, 1995, hal. 7

³⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁰ Gunanto Suhardi, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2002, hal. 12.

Penerapan hukum ketenagakerjaan dalam perlindungan tenaga kerja anak yang bekerja di luar hubungan pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, dikarenakan makin meresahkannya tenaga kerja anak dengan alasan kemiskinan keluarga, sehingga menurut Irwanto memang sulit memisahkan antara partisipasi anak dalam aktivitas ekonomi dengan eksploitasi ekonomi anak.

Mempergunakan anak-anak bagi pengusaha bukan merupakan tanpa alasan, karena anak-anak yang bekerja umumnya drop-out Sekolah Dasar dan berasal dari keluarga miskin yang dipekerjakan untuk memperoleh keuntungan secara serakah. Kecenderungan pengusaha mempergunakan anak-anak (usia 12 sampai dengan 16 tahun) sebagai tenaga kerja, karena upah murah dan anak-anak lebih mudah diatur daripada tenaga kerja orang dewasa.

Di dalam praktinya banyak anak-anak ditempatkan sebagai tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja, karena anak dipandang sebagai subordinat orang dewasa atau orang tuanya yang harus selalu tunduk dan mengikuti kehendaknya, sehingga anak dilihat bukan sebagai subjek hukum tetapi sebagai objek yang dapat diperlakukan sesuai kehendak orang dewasa.

Anak-anak ditempatkan sebagai tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja, karena anak dipandang sebagai subordinat orang dewasa atau orang tuanya yang harus selalu tunduk dan mengikuti kehendaknya, sehingga anak dilihat bukan sebagai subjek hukum tetapi sebagai objek yang dapat diperlakukan sesuai kehendak orang dewasa. Hal demikian apabila dihubungkan dengan adagium Thomas Hobbes, bahwa manusia seakan-akan merupakan binatang (serigala) dan menjadi mangsa dari

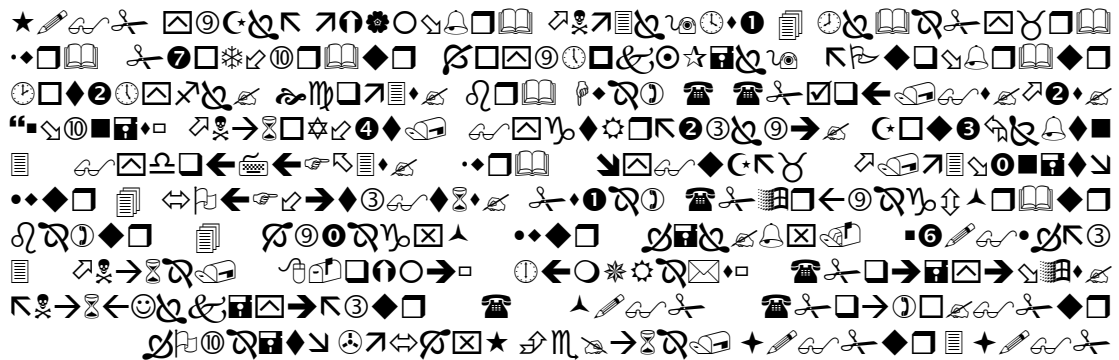
manusia lain yang mempunyai fisik lebih kuat darinya (homo homini lupus).

Berbeda dengan pendekatan abolisionis, pendekatan proteksionis bertolak dan suatu anggapan bahwa menghapuskan sama sekali tenaga kerja anak merupakan suatu hal yang tidak mungkin, karena dalam praktik sulit untuk direalisasi. Jika upaya aborsionis dipaksakan, hasilnya justru akan merugikan kepentingan anak itu sendiri. Oleh karena itu, yang perlu dilakukan bukannya melarang anak bekerja, tetapi melindungi anak dan praktik-praktik pekerjaan yang membahayakan, eksploitatif, dan merugikan kepentingan anak.

Pendekatan tersebut terakhir, yaitu pendekatan proteksionis dan pemberdayaan bersifat komplementer, artinya saling memperkuat dan saling membutuhkan untuk keberhasilannya. Usaha para anak untuk memberdayakan diri menuntut pelaksanaan hak-hak serta perbaikan-perbaikan yang telah ditentukan oleh peraturan-peraturan perlindungan anak, sedangkan melalui strategi pengorganisasian diri suara anak dapat mempengaruhi isi dan substansi dari langkah-langkah perlindungan tersebut supaya lebih mendekati kepentingan dan keinginan anak.

B. Bentuk-Bentuk Pekerjaan Anak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diharapkan dapat memberikan perlindungan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek, yaitu; aspek perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan



Artinya "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu menjual beli tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleti) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, balk kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (lika) kamu tidak menulisnya. dan persaksilcanlah apabila kamu menjual bell; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu".(QS. Al-Baqarah: 282)

Untuk itu, makna bekerja menurut Islam adalah memuliakan serta mengabdikan kepada Allah SWT. Sehingga pengertian bekerja mengandung arti bukan hanya sebagai manifestasi hubungan antara manusia dengan sang

pencipta, tetapi juga manifestasi umat manusia dalam mengabdikan dan memuliakan Allah SWT. Dengan demikian, makna bekerja dalam Islam dapat dirumuskan pada kategori bekerja sebagai sarana *hablumminallah* dan juga sebagai *hablumminanas*.⁴³

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara seorang pengusaha dengan seorang pekerja dan lahir karena perjanjian kerja yang di dalamnya memuat unsur perintah, pekerjaan dan upah. Perjanjian kerja melahirkan perikatan dan perikatan yang lahir karena perjanjian kerja ini yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lain dinamakan pekerja.⁴⁴

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak dalam pelaksanaan hubungan kerja melalui pembuatan perjanjian kerja dengan bentuk tertulis, tujuannya sebagai upaya mencapai kepastian hukum dan untuk melindungi pekerja dan tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha.⁴⁵

Walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memaksa untuk bentuk tertulis sebagaimana diatur Pasal 51 ayat (1), yaitu : "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan".

Persyaratan adanya perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja bagi tenaga kerja anal(' sifatnya wajib sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 69 ayat (2) yang berbunyi :

⁴³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, hal. 2-3

⁴⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1983, hal.1

⁴⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 10

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

- a. izin tertulis dan 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;
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁴⁶

Secara struktural, peran negara dan pemerintah bukan hanya cukup dengan membuat peraturan perundang-undangan saja, tetapi lebih dan itu adalah melaksanakan peraturan yang telah dibuat diwujudkan menjadi kenyataan. Hal ini merupakan tuntutan, karena Indonesia menganut Negara hukum dalam arti materiil atau negara kesejahteraan atau negara kemakmuran (*welfare state*) yang menjamin keadilan kepada warganya yang tercipta karena atas berkat rahmat serta ridha Allah Yang Maha Kuasa (*baladun thayibatun ghaffur*) dan dengan didorong oleh keinginan luhur bangsa untuk berkehidupan, kebangsaan yang bebas, merdeka berdasarkan suatu ketertiban menuju kesejahteraan.⁴⁷

Artinya negara turut campur dan bertanggung jawab dalam upaya mengangkat harkat dan martabat manusia sebagai perwujudan perlindungan

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 69

⁴⁷ Moh. Busyro Muqoddas, et. al. (ed.), *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, Yogyakarta: UII Press, 1992, hal. 43

hukum.

Undang-Undang Kesejahteraan Anak Nomor 4 Tahun 1979 dirumuskan hak-hak anak sebagai berikut:

1. Anak berhak atas kesejahteraan, perawatan, asuhan, dan bimbingan berdasarkan kasih sayang, baik di dalam keluarga maupun di dalam asuhan khusus untuk tumbuh dan berkembang dengan wajar.
2. Anak berhak atas pelayanan untuk mengembangkan kemampuan dan kehidupan sosialnya, sesuai dengan kepribadian bangsa untuk menjadi warga negara yang baik.
3. Anak berhak atas pemeliharaan dan perlindungan, baik semasa dalam kandungan maupun sesudah dilahirkan.
4. Anak berhak atas perlindungan terhadap lingkungan hidup yang dapat membahayakan atau menghambat pertumbuhan dan perkembangan yang wajar.⁴⁸

Penjelasan umum Undang-Undang Kesejahteraan Anak Nomor 4 Tahun 1979 antara lain dikatakan bahwa anak baik secara rohani, jasmani, maupun sosial belum memiliki kemampuan untuk berdiri sendiri, maka menjadi kewajiban bagi generasi terdahulu untuk menjamin, memelihara, dan mengamankan kepentingan ini selayaknya dilakukan oleh pihak-pihak yang mengasuhnya di bawah pengawasan dan bimbingan negara, dan bilamana perlu oleh negara sendiri. Karena kewajiban inilah, maka yang bertanggung jawab atas asuhan anak wajib pula melindunginya dan gangguan-gangguan yang datang dari luar maupun dari anak itu sendiri. Sehingga secara kenegaraan, pemerintah menunjuk orang tua asuh dalam bentuk kelembagaan

⁴⁸ Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak Pasal 2

seperti panti asuhan dan diangkat orang tua asuh lainnya.

Penjelasan pasal 9 Undang-Undang Kesejahteraan Anak Nomor 4 Tahun 1979 disebutkan, bahwa tanggung jawab orang tua atas kesejahteraan anak mengandung kewajiban memelihara serta mendidik anak sedemikian rupa, sehingga anak dapat tumbuh dan berkembang menjadi orang yang cerdas, sehat, berbakti kepada orang tua, berbudi luhur, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berkemauan serta berkemampuan untuk meneruskan cita-cita bangsa.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja anak tidak dibenarkan dalam undang-undang yang berlaku di Indonesia walaupun pada kenyataannya masih banyak kalangan yang mempekerjakan anak dibawah umur untuk bekerja.

C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Anak Dibawah Umur Yang Bekerja

Status terselubung pekerja anak dibawah umur pada hakikatnya memiliki beberapa dimensi, dimana hams mengetahui hukum Islam melihat anak berikut hak anak dan kewajiban yang melekat pada mereka. Dalam Islam sendiri dikenal istilah *tamyiz*, *baligh*, dan *rasyd* yang masing-masing memiliki criteria dan akibat hokum sendiri-sendiri.⁴⁹

Periode-periode yang telah di gariskan dalam Islam tentang batasan kecakapan seseorang dalam melakukan perbuatan hukum dan mempertanggung-jawabkan dampak dari perbuatannya tidaklah sepenuhnya berbanding lures dengan batas umur

⁴⁹ Dadan Muttaqiem, *Cakap Hukum Bidang Perkawinan Dan Perjanjian*, Yogyakarta: Insania Cita Press, 2006, hal. 1

yang pasti.

Dadan Muttaqien menggunakan klasifikasi umur untuk menjawab kecakapan hukum seseorang dalam perkawinan dan perjanjian, pada titik ini penulis akan menggunakan teori serupa dalam mengenali periodeisasi umur dalam Islam selanjutnya diharapkan dapat memetakan dan menjadi acuan dalam melihat perbuatan hukum yang dilakukan pekerja. Termasuk di dalamnya pekerja anak. Pekerja anak pada hakekatnya juga melakukan perbuatan hukum, berbicara mengenai perbuatan hukum maka perlu mengulas tentang kecakapan hukum.

Karena harus akui bahwa perkembangan fisik maupun psikis seseorang itu tidak dapat dipisahkan dari situasi yang melingkupinya; seperti kadar makanan, pergaulan, tingkat sosial ekonomi, dan tantangan yang dihadapinya.⁵⁰

Periodeisasi kecakapan hukum seseorang tidaklah berbanding lurus dengan usia yang pasti. Maka dari itu ulasan tentang tahapan seseorang untuk menjadi makhluk dewasa erat kaitannya dengan beberapa aspek, diantaranya:

a. Kematangan Usia

Untuk mengetahui dengan tepat sampai dimana daya pikir seseorang telah berkembang pada tiap tahap perkembangannya adalah hal yang sulit. Tetapi untuk tujuan hukum, ahli hukum Islam mengatakan bahwa tidak tepat apabila kita menyamaratakan perlakuan terhadap orang dalam kelompok usia yang berbeda. Berpijak pada-prinsip tersebut, ahli-ahli hukum mencari putusannya berdasarkan alQuran dan al-Sunnah. Mereka juga belajar memahami perkembangan manusia pada tahap-tahap yang berbeda. Ahli-ahli

⁵⁰ *Ibid*, hal. 3

hukum memberi batasan bahwa usia tujuh tahun adalah usia kematangan.⁵¹

b. Peranan *Aql* (daya nalar) dalam menentukan usia kedewasaan

Keadaan yang paling menentukan dan sangat diperlukan dalam menentukan usia kedewasaan (*tamyiz*) adalah bahwa seorang anak hams sudah *`aql* (bernalar). Sebagaimana yang dikutip oleh Dadan Muttaqien dan kitab *al-Mutta'lr*, bahwa batasan yang tepat dalam menggambarkan tingkat nalar pada seorang anak adalah seorang anak yang bisa memahami perkataan orang dan bisa memberikan tanggapan yang benar terhadap perkataan itu.⁵² Dan dalam hal ini usia tujuh tahun masih menyisakan persilangan pendapat antara yang mengatakan bahwa di usia tujuh tahun seorang anak telah mencapai daya nalar yang baik atau belum.

c. Tingkat kemampuan seorang *mumayyiz*

Kemampuan *aql* atau nalar, adalah hal yang di perhitungkan pertama kali pada seorang anak untuk di sebut *mumayyiz*.

d. *Bulugh* (tanda-tanda pubertas fisik) dan ciri khasnya.

Saat anak beranjak dewasa, menjadi lebih mudah bagi kita untuk mengetahui dengan tepat tingkat perkembangannya. Pada tingkat tertentu dalam kehidupan seorang anak, berbagai macam aspek perkembangannya dapat diamati. Masa pubertas dapat dengan mudah terlihat jika seorang anak berada dalam pengamatan yang terus menerus dan seksama.

⁵¹ *Ibid*, hal. 4

⁵² *Ibid*. hal. 6

Istilah *bulugh* yang juga dikenal dengan istilah pubertas merupakan masa transisi fisik dari fase kanak-kanak menjadi fisik orang dewasa dengan ditandai oleh gejala-gejala fisik penomena mimpi bagi laki-laki dan haid bagi kalangan perempuan.

Adapun klasifikasi umur yang menginjak era pubertas/transisi fisik menurut para ahli hukum, sebagaimana di rangkum oleh Dadan Muttaqien, bahwa sejauh ini masa pubertas tidak pernah dicapai sebelum usia Sembilan tahun. Mereka juga menekankan bahwa masa puber tidak selalu terjadi di usia ini pada setiap anak karena banyaknya factor-faktor yang mungkin dapat menunda proses kedewasaan fisik. Oleh karena itu sebagian besar ahli hukum seperti: *al-Awza 'I*, Imam Ahmad, *al-Syafi 'I*, Abu Yusuf, dan Muhammad, semua berkesimpulan bahwa lima belas tahun adalah usia paling lambat bagi seseorang untuk mencapai kematangan fisik, terlepas dari tidak tampaknya tanda-tanda fisik.⁵³

e. *Rusyd* (kedewasaan mental)

Hukum juga menekankan pentingnya pencapaian *rusyd* atau kedewasaan mental, yaitu baik kesempurnaan *bulugh* maupun kematangan mental, dalam arti mampu untuk berfikir (*'aql*).

Cara yang digunakan terhadap satu orang dengan lainnya berbeda-beda menurut kegiatan dan kedudukannya dalam masyarakat. Seorang anak petani misalnya, yang mempunyai kecakapan dalam bidang pertanian seperti pengetahuan pada tanaman, benih dan masa tanam, dan lain-lainnya. Selain itu dia juga harus dapat

⁵³ *Ibid.*, hal. 7

menjual hasil pertaniannya ke pasar, mencari keuntungan dari hasil penjualan dan kebutuhannya. Anak seorang tukang kayu dan anak seorang pedagang juga harus mempunyai keterampilan dasar dalam bidang mereka.

Hukum Islam, sebagai mana dikutip oleh Syamsul Anwar dari Az-Zuhaili, bahwa kecakapan hukum di sebut *al-ahliyyah* yang berarti kelayakan. Atas dasar itu, kecakapan hukum (*al-ahliyyah*) didefinisikan sebagai kelayakan seseorang untuk menerima hukum dan bertindak hukum, atau sebagai "kelayakan seseorang untuk menerima hak dan kewajiban dan untuk diakui tindakan-tindakannya secara hukum syariah".⁵⁴

Secara bahasa *hadhanah* berasal dari kata "*hidan*", artinya: lambung. Seperti kata "*hadhanah ath-thaairu baidhahu*", artinya burung itu mengapi telur di bawah sayapnya. Begitu pula dengan perempuan (ibu) yang mengepit anaknya.⁵⁵

Pada ahli fikih mendefinisikan "*hadhanah*": Melakukan pemeliharaan anak-anak yang masih kecil baik laki-laki maupun perempuan atau yang sudah besar, tetapi belum *mumayyiz*. Tanpa perintah darinya menyediakan sesuatu yang menjadi kebbaikannya, menjaganya dan sesuatu yang menyakiti dan merusaknya, mendidik jasmani, rohani, dan akalannya agar mampu berdiri sendiri menghadapi hidup dan memikul tanggung jawabnya.⁵⁶ Pengasuhan anak ini sangat urgen dan wajib, mengingat bahwa pengabaian terhadap anak sama halnya menjerumuskan generasi masa

⁵⁴Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah; Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 109

⁵⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqhu as-Sunnah/Fikih Sunnah Jilid ke-8*, alih bahasa Mohammad Thalib, cet. Ke-1 Bandung: PT Alma'arif, 1980, hal.173

⁵⁶ *Ibid*

depan dalam keterpurukan dan degradasi dan beragam dimensi baik itu kasat mata ataupun yang tidak terlihat.

Konsep *hadhanah* atau pengasuhan dalam Islam pada hakikatnya merupakan pemenuhan hak bagi anak-anak yang masih kecil. Karena mereka membutuhkan pengawasan, penjagaan, pelaksanaan urusannya dan orang yang mendidiknya. Ibu merupakan orang yang paling diutamakan dalam mengemban amanat pengasuhan ini. Rasulullah bersabda: "*Engkau (ibu) lebih berhak terhadap anaknya*".

Subtansi dan pengasuhan ini adalah pemenuhan hak anak baik itu pendidikan, jasmani maupun rohani yang sudah semestinya mereka dapatkan ketika terlahirkan dimuka bumi ini. Spirit ini selaras dengan prinsip anak dalam Islam yang melihat aspek kuantitas dan kualitas dari setiap anak sebagai generasi yang hidup hari ini dan masa depan. Oleh karena itu pelaksanaan pengasuhan ini tidak boleh terlewatkan, karena pelompatan siklus hidup seorang anak akan melahirkan sosok pribadi kurang utuh, alias karbitan. Bahkan pakar hukum Islam Sayyid Sabiq mengatakan bahwa *hadhanah* dalam Islam merupakan kewajiban bersama, jika seorang ibu tidak mampu dalam menjalannya *hadhanah* ini sesuai dengan tujuan yang di gariskan maka bisa dijalankan oleh mereka yang lebih kompeten. Di balik ini semua terkandung makna pemeliharaan dan pendidikan anak tersia-sia.

Hadhanah adalah kewajiban bersama adalah jika Ibunya tidak mau atau tidak mampu maka amanah pengasuhan jatuh pada datuk perempuan dan seterusnya dalam kasus-kasus tertentu yang di bahas dalam tema *mustahikku al-hadhanah*.

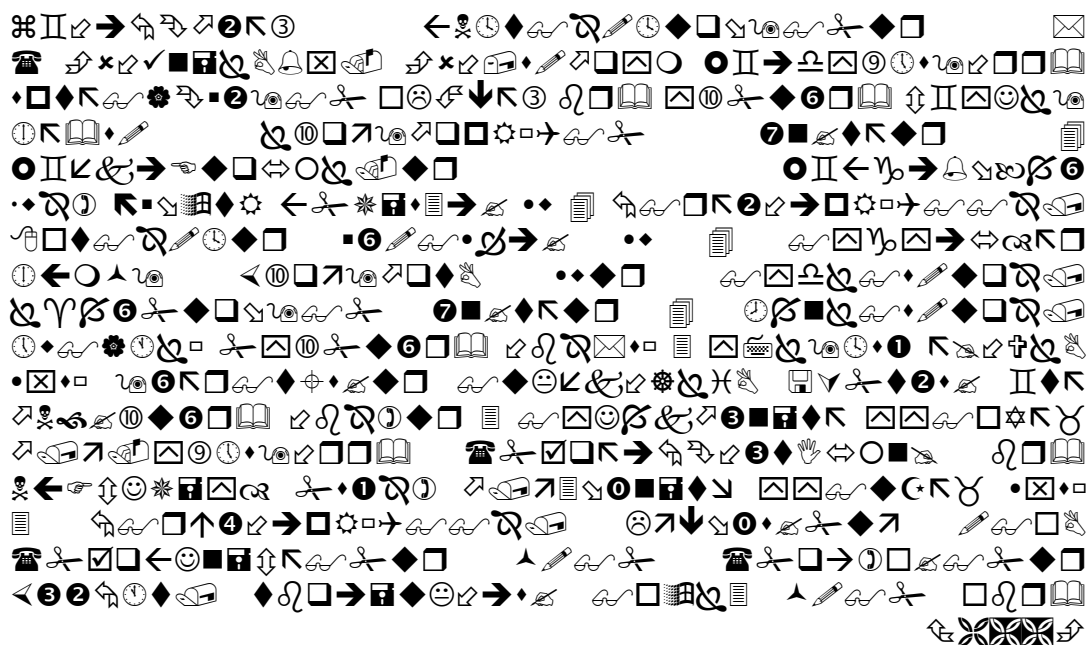
Kedudukan anak dalam pengertian islam, yaitu anak adalah titipan Allah kepada

orang tua, masyarakat, bangsa dan Negara pewaris dari ajaran Islam yang kelak akan memakmurkan dunia sebagai *rahmatan lilalamin*.⁵⁷

Demikian ini adalah sebagai hak wali bertasharruf atas tiap-tiap anak yang dibawah perwaliannya. Hak-hak anak yang mutlak dalam dimensi akidah dan pandangan kehidupan agama Islam, terdiri dari:

1) Hak untuk melindungi anak ketika masih berada dalam kandungan atau rahim

ibunya terdapat dalam al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233

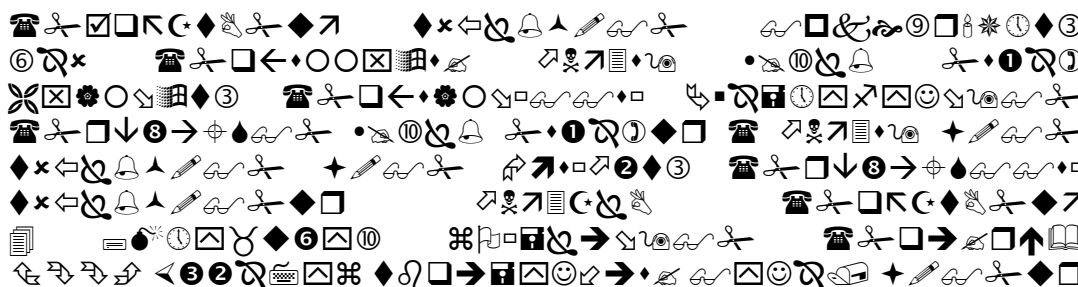


Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan

⁵⁷ Imam Jauhari, *Advokasi Hak-hak Anak ditinjau dari Hukum Islam dan Peraturan Perundang-undangan*, Medan: Pusataka Bangsa, 2008, hal. 50

seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”⁵⁸

- 2) Hak untuk diberi pendidikan, ajaran, pembinaan, tuntutan dan akhlak yang benar terdapat dalam al-Qur'an Surat al-Mujadilah ayat 11:



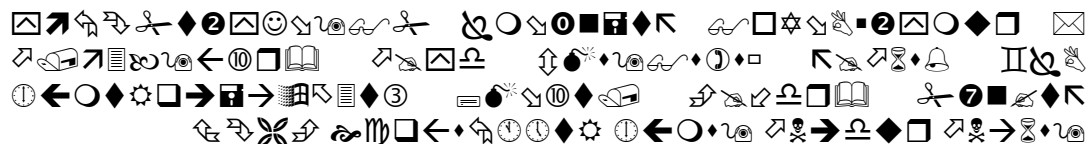
Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁵⁹

- 3) Hak untuk mendapatkan nafkah dari orang tuanya terdapat dalam surat Al-

⁵⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Semarang:PT. Toha Putra, 1989), hal.

⁵⁹ Ibid, hal. 910

Qashash ayat 12



Artinya: “dan Kami cegah Musa dari menyusui kepada perempuan-perempuan yang mau menyusui(nya) sebelum itu; Maka berkatalah saudara Musa: "Maukah kamu aku tunjukkan kepadamu ahlul bait yang akan memeliharanya untukmu dan mereka dapat Berlaku baik kepadanya?".⁶⁰

Pendapat para ulama mengenai pemeliharaan anak beberapa pendapat ulaman fiqh *Ulama hanafiyah*, Sebagian ulama dan madzhab ini membatasi hingga mencapai umur tujuh tahun dan sebagian lainnya. Kriteriannya: (1). Hingga haid. (2). Sampai batasan nikmat itu, sekitar sembilan tahun.

Madzhab Maliki, mengatakan pengasuhan anak di mualai sejak lahir hingga menginjak umur *baligh*.

Madzhab Syafi'z'yyah, tidak mengenal rentang waktu pengasuhan, karena waktu yang di tentukan tidak di kenal.

Madzhab Hambali, bahwa jenjang pengasuhan terhitung sejak dilahirkan hingga menginjak umur tujuh tahun.⁶¹

Adapun syarat-syarat hadhonah dalam pandangan Sabiq disebutkan yaitu berakal, dewasa, mampu mendidik, amanah, dan berbudi, islam, ibunya belum kawin lagi, dan

⁶⁰ *Ibid*, hal. 610

⁶¹ Abdu ar-Rahma al-Jaziri, *Al-fikhu 'ala al-Mazahib al-arba'ah*, jilid ke-4, cet. Ke-1 Kairo: Daar al-Bayaan al-`Arabi, 2007, hal. 459

merdeka. Semua biaya hadhonah dan nafkah anak menjadi tanggung jawab ayah menurut kemampuannya sekurang-kurangnya sampai anak tersebut dewasa dan dapat mengurus diri sendiri (21 tahun).⁶²

Pengasuhan Dalam memahami konsep *hadhanah* ini merupakan suatu keniscayaan untuk menangkap pesan/semangat yang melatar belakangi pengasuhan dalam Islam. Sebut saja, aturan tentang *mustahiq* ketentuan tentang orang yang lebih utama dalam mengemban amanah pengasuhan ini yang bertujuan agar anak mendapatkan pengasuhan yang terbaik dari keutamaan pengasuh, terlebih jika pengasuhan ini dimaknai sebagai tanggung jawab bersama sebagaimana telah di sebutkan sebelumnya dari pendapat Sayyid Sabiq.

Menurut Al-Hasan, sebagaimana dikutip oleh Sayyid Sabiq bahwa Al-Hasan berkata: *"Didiklah anak-anakmu! Didiklah mereka dan pahamiilah ajaran agama kepada mereka! "*. Beliau juga berkata: bahwa saya telah mendengar guruku (Ibnu Taimiyyah) almarhum berkata: Ibu-bapak memperebutkan anaknya yang kecil pada beberapa pengadilan. Lalu ia pilih bapaknya. Maka ibunya berkata kepada Hakim: *"Cobalah Tuan tanya mengapa ia pilih bapaknya! "*, lalu hakim bertanya dan si anak ini menjawab: *"Ibuku setiap hari menyuruhku belajar mengaji dan guru mengajiku suka memukulku, sedangkan bapakku membiarkan aku bermain dengan temanteman"*. Lalu hakim memutuskan ibunyalah yang lebih berhak untuk mengasuh si anak.⁶³

Pengasuhan adalah untuk kepentingan anak dan masa depannya. Jadi dalam

⁶² Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, jilid 5, Bandung: PT.Al-Ma'arif, 1987, hal. 179

⁶³ *Ibid.* hal. 195

pengasuhan selain memelihara anak juga harus mendidik mereka dalam memproyeksikan kebbaikannya di hari depan, bukan kepentingan hari ini saja.

Demikian pula bagaimana hukum Islam juga mengatur bagaimana ketatnya aturan dalam kasus berpindahnya pengasuh dari suatu tempat ketempat lain yang memiliki fungsi kontrol dalam masa pengasuhan ini agar pengasuh tidak semena-mena dan memenuhi kewajiban dalam pengasuhan itu sendiri.

BAB IV

ANALISA TERHADAP PEKERJA ANAK DIBAWAH UMUR DALAM PASAL 68-75 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MENURUT FIQIH MUAMALAH

A. Tenaga Kerja Dibawah Umur Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Kewajiban negara untuk memfasilitasi dan melindungi warga negara agar dapat memperoleh penghasilan dengan standar penghidupan yang layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar atas dasar harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Memberikan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan perlu perencanaan matang untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut yang salah satunya ditujukan tenaga kerja anak yang karena ketidakmampuannya dalam kenyataan bentuk-bentuk eksploitasi, kekerasan, diskriminasi, pencideraan hak-hak anak, baik yang dirasakan secara nyata maupun secara tersembunyi terhadapnya. Salah satu bentuk tereksplotasinya nasib anak adalah secara ekonomi, misalnya menjadi tenaga kerja anak (*child labour*), anak jalanan (*exploitation of street children*) seperti pengemisan maupun sebagai penjualan anak (*sale of children*), prostitusi anak (*child prostitution*), keterlibatan dalam lalu lintas obat-obatan terlarang (*drug trafficking*), dan berbagai bentuk kekerasan yang menciptakan penderitaan anak-anak (*violence against children*) adalah bukti konkrit anak-anak menjadi korban.

¹ Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Bandung: Aditya Citra Bakti, 1993, hal. 5

Berikut ini merupakan contoh kasus anak yang bekerja dibawah umur, lantaran terganjal masalah ekonomi kedua orang tuanya. Dedi, terpaksa bekerja keras sebagai juru parkir kendaraan di Komplek Klenteng, Temanggung. Keinginan Dedi yang putus sekolah sejak kelas empat sekolah dasar untuk melanjutkan pendidikan sangat besar.² Dan peternakan ayam di kawasan Kampung Citespong, Desa Jamali, Kecamatan Mande, Cianjur, diduga memperkerjakan puluhan anak di bawah umur usia 11-15 tahun. Anak-anak di bawah umur itu, bekerja selama jam 10 jam setiap harinya, dengan upah Rp. 7 ribu per hari. Pabrik yang terkenal dengan nama WF, sengaja memperkerjakan anak-anak putus sekolah warga sekitar untuk menekan biaya produksi.³

Ketidakmampuan anak tersebut dalam kenyataannya ada yang dimanfaatkan oleh' sebagian orang untuk melakukan pekerjaan yang tidak selayaknya harus dilakukan oleh anak seusianya, tetapi kenyataan tidak dapat dipungkiri, bahwa sebagian anak ternyata hidup memprihatinkan dan sampai sekarang ini problematika anak belum menarik banyak pihak untuk membelanya.

Kondisi tersebut secara umum akibat dari kemiskinan yang disebut-sebut sebagai faktor utama yang menyebabkan anak terlantar yang memunculkan tenaga kerja anak. Di samping itu, ada faktor lain yang turut mendorong munculnya tenaga kerja anak, yaitu faktor kultur, lingkungan sosial-ekonomi keluarga, lemahnya perangkat hukum, pengawasan dan pelaksanaannya, permintaan (demand), penawaran

² http://berita.liputan6.com/read/251942/posting_komentar, Akses Tanggal 06 November 2011

³ <http://raciarsukabumi.com/?p=22425>, Akses Tanggal 07 November 2011

(*supply*), menurunnya tingkat pendapatan pada sektor ekonomi di wilayah tertentu, serta relokasi industri.⁴

Instrumen hukum yang mengatur perlindungan hukum terhadap anak dan pekerjaan yang dapat mengancam hak-haknya, baik secara internasional dan nasional sudah cukup tersedia. Secara nasional, misalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai produk legislatif secara khusus mengatur standar perlindungan hukum terhadap anak yang terlibat hubungan kerja dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk melalui Pasal 68 sampai dengan Pasal 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sementara itu, bagi anak yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur melalui Pasal 75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengamanatkan kepada pemerintah agar melakukan penanggulangan terhadap anak yang diperkerjakan dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk dengan petunjuk teknis lebih lanjut akan diatur melalui Peraturan Pemerintah yang sampai sekarang belum diterbitkan. Dengan demikian, upaya penegakan hukum dalam rangka perlindungan terhadap tenaga kerja anak dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk secara yuridis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memfokuskan perlindungan anak yang terlibat hubungan kerja sebagai mana yang tertuang dalam Pasal 68; "Pengusaha dilarang mempekerjakan anak".

Namun dalam Pasal 69 ada pengecualian sebagaimana yang terdapat pada ayat (1)

⁴ Hardius Usman & Nachrowi Djalal, *Pekerja Anak di Indonesia; Kondisi, Determinan, dan Eksploitasi (Kajian Kuantitatif)*, Jakarta: PT. Grasindo Persada, 2004, hal. 100

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. Namun pada ayat (2) dijelaskan jika pengusaha boleh mempekerjakan sebagaimana berikut "Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai -mana 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 slang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f.adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima uiiiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 71 memperbolehkan anak dibawah umur untuk bekerja sebagaimana yang dijelaskan pada ayat 1, 2 dan 3 berikut ini:

- (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 dan 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.

B. Analisis Terhadap Anak Yang Bekerja Dibawah Umur Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Menurut Fiqih Muamalah.

Mempekerjakan anak di bawah umur belakangan ini menjadi fenomena yang marak di mana-mana. Terutama semenjak krisis ekonomi mendera Indonesia, dan jumlah orang miskin bertambah, fenomena ini semakin kentara. Banyak anak-anak yang semestinya masih menikmati masa kecilnya untuk bermain dan belajar, sudah dipekerjakan. Mereka yang seharusnya ada di taman main atau di bangku sekolah, justru berada di tempat-tempat yang tidak layak, seperti pasar, terminal, lampu merah, dan bahkan ada yang di pabrik-pabrik.

Anak-anak tersebut kehilangan kesempatan untuk meraih masa depan yang cerah. Karena masa yang seharusnya digunakan untuk penempatan mental spiritual dan pemberdayaan insani untuk mempersiapkan diri menghadapi masa depan, justru dihabiskan di tempat yang selayaknya hanya di tempati orang dewasa. Anak-anak tersebut telah memerankan diri sebagai orang dewasa bekerja mencari nafkah untuk membantu keluarganya. Mereka kehilangan hak-haknya sebagai anak-anak dan terampas masa depannya.

Mempekerjakan anak di bawah umur adalah menyuruh dan atau membiarkan anak-anak usia di bawah 18 tahun bekerja selayaknya orang dewasa guna

mendapatkan materi baik untuk kebutuhan dirinya sendiri, membantu keluarganya, atau diambil manfaat oleh orang-orang yang mempekerjakannya.

Dalam Islam anak dibawah umur memiliki kedudukan yang istimewa, ia belum banyak dibebani kewajiban, justru ia memiliki hak-hak yang harus diberikan kepadanya oleh orang-orang yang bertanggung jawab atasnya. Di antara hak-hak yang dimiliki oleh anak dibawah umur adalah:

1. Hak Diberi Nafkah, berdasarkan Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 233

berikut ini; Artinya *"Dan kewajiban ayah adalah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang baik atau makruf."* (QS. AlBaqarah: 233)⁵

Ayat tersebut menunjukkan wajibnya pemberian nafkah bagi anak dibawah umur oleh ayah/orangtuanya. Dalam hadis yang diriwayat oleh Abu Daud Artinya; *"Perintahkan anak-anak kalian untuk mengerjakan shalat pada usia tujuh tahun, dan pukullah apabila meninggalkannya pada usia sepuluh tahun, serta pisahkanlah tempat tidur mereka."* (HR. Abu Daud)

2. Hak mendapatkan Pendidikan, berdasarkan Firman Allah dalam surat AtTahrim ayat 6 berikut ini:



Artinya; *"Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan*

⁵ Departemen, Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Semarang: PT. Toha Putra, 1989), hal. 150

*keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan".(Q.S. At-Tahrim: 6)*⁶

3. Memperoleh masa depan yang baik, berdasarkan, berdasarkan An-Nisaa' ayat 9 berikut ini;



Artinya: " Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar". (QS. An-Nisaa'9)⁷

Dalam hadist Rasulullah yang diriwayarkan oleh Muttafaq `alaih yang artinya; "Sesungguhnya kamu jika meninggalkan ahli ahli warismu dalam keadaan kaya itu lebih baik daripada kamu meninggalkan mereka sebagai orang-orang yang menjadi beban bagi masyarakat". (HR. Muttafaq `alaih).

⁶ Ibid. hal. 951

⁷ Ibid. hal. 116

4. Dilindungi harta kekayaannya, berdasarkan firman Allah SWT dalam surat An-Nisaa' ayat 10 berikut ini;



Artinya; *"Sesungguhnya orang-orang yang memakan harta anak yatim secara zalim, Sebenarnya mereka itu menelan api sepenuh perutnya dan mereka akan masuk ke dalam api yang menyala-nyala (neraka). (QS. AnNisa: 1 0)*⁸

Anak-anak dibawah umur itu mempunyai hak untuk mendapatkan nafkah, pendidikan, persiapan masa depan, dilindungi harta kekayaannya yang wajib dilaksanakan atau dipenuhi oleh keluarga atau mahramnya. Karena itu, tidak ada hak bagi ayah dan ibu, apalagi yang selain keduanya, memaksa anak-anak untuk bekerja dan mencari nafkah sendiri.

Mempekerjakan anak di bawah umur sama dengan merampas hak-hak anak, karena itu perbuatan ini bertentangan dengan spirit hukum Islam, yang salah satu tujuannya adalah untuk melindungi hak-hak manusia (huquq al-insan). Seorang anak kecil sama saja dengan seorang manusia yang harus dilindungi hak asasinya. Dengan demikian mempekerjakan anak di bawah umur sama dengan berbuat kezaliman kepada anak tersebut. Perbuatan zhalim sangat dilarang dalam Islam.

Untuk memberantas atau mengurangi praktik mempekerjakan anak di bawah umur perlu ada langkah-langkah kongkrit untuk menyelesaikan problem ekonomi umat,

⁸ *Ibid.*, hal. 116

baik oleh pemerintah maupun lembaga-lembaga social dan keagamaan. Tanpa ada penyelesaian problem ekonomi mustahil praktik mempekerjakan anak di bawah umur dapat dicegah, sebab di antara penyebab utamanya adalah motif ekonomi.

Pemerintah melakukan langkah-langkah kongkrit dalam penanganan praktik mempekerjakan anak di bawah umur dengan meningkatkan kesejahteraan ekonomi rakyat dan membuka lembaga pendidikan yang dikhususkan untuk anak-anak dhuafa dan mustad'afin.⁹

Berdasarkan pemaparan diatas Islam tidak ada larangan untuk bekerja bagi umat Islam namun anak dibawah umur (belum Baligh) dalam Islam anak menjadi tanggungan orang tuanya untuk memelihara dan mencukupi semua kebutuhannya baik jasmani dan rohani.

⁹ Sarmidi Husna, [http://Sarmidi Husna.blogspot.com/2008/12/memperkerjakan anak dibawah umur](http://Sarmidi%20Husna.blogspot.com/2008/12/memperkerjakan%20anak%20dibawah%20umur), Akses 12 Oktober 2011, jam 08.25 wib

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Seorang anak yang di bawah umur tidak dibolehkan dalam bekerja, tetapi anak yang di bawah umur ini masih diperbolehkan dalam pekerjaan yang ringan yaitu harus memenuhi persyaratan: pekerjaan tersebut untuk mengembangkan bakat dan minat anak, yang mana anak harus ada izin dari orang tuanya, waktu kerja paling lama 3 jam sehari, tidak mengganggu waktu sekolah, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Islam juga tidak membolehkan pekerja anak di bawah umur, karna memperkerjakan anak dibawah umur sama dengan merampas hak-hak anak, perbuatan ini bertentangan dengan spirit hukum Islam, yang salah satu tujuannya adalah untuk melindungi hak-hak manusia(huquq al-insan). Dalam Islam anak menjadi tanggungan orang tuanya untuk memelihara dan mencukupi semua kebutuhannya baik jasmani maupun rohani.

B. Saran

1. Kepada orang tua agar memberikan hak-hak anak yang dibawah umur untuk mendapatkan pendidikan, bermain dan perlindungan.
2. Kepada Pemerintahan untuk menerapkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan konsisten dan menindak semua pelaku yang memperkerjakan anak dibawah umur, jika perlu memberikan sanksi yang keras bagi para pengusaha yang melanggar undang-undang ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdu ar-Rahma al-Jaziri, *Al-fikhu 'ala al-Mazahib al-arba'ah*, jilid ke-4, cet. Ke-1 Kairo: Daar al-Bayaan al-'Arabi, 2007

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003

Adiwarman, Karim. *Ekonomi Mikro Islami*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007

Aloysius Uwiyono, "Implikasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Terhadap 17dim Investasr, *Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22 No. 5, Jakarta, 2003*

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009

Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariadi, *Pekerja Anak : Masalah, Kebijakan dan Upaya Penanganannya*, Surabaya: Lutfansah Mediatama, 2003

Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung : Alfabeta, 2009

Dadan Muttaqiem, *Cakap Hukum Bidang Perkawinan Dan Perjanjian*, Yogyakarta: Insania Cita Press, 2006

Dedi Haryadi & Indrasari Tjandraningsih, *Buruh Anak & Dinamika Industri Kecil*, Bandung: Akatiga, 1995

Departemen, Agama RI. *Al-Qur'an Terjemahan*, Jakarta: CV. Pundi Aksara, 2004

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995

Gunanto Suhardi, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2002

Hardius Usman & Nachrowi Djalal Nachrowi, *Pekerja Anak di Ind Kondisi, Determinan, dan Eksploitasi (Kajian Kuantitati* Jakarta: PT. G Persada, 2004

Halili Toha & Hari Pramono, *Hubungan Antara Majikan dan Buruh*, Cet II, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991

Henry Faizal Noor, *Ekonomi Manajerial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007

Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Ekonisia, 2004

Ibnu Rusyd, *Bidayatul al-Mujtahid wa Nahayatul Muqtashid*, terj, Imam Ghazali Said dkk, *Analisa Fiqh Para Mujtahid*, Jilid II, Jakarta: Pustaka Amini, 2002

Imam Malik bin Anas, *Teri Muhammad Ridhwan Syarif Abdullah*, Al Muwaththa' Imam Malik, Jakarta: Pustaka Azzan, 2007

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta: Jambatan, 1972

_____, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999

_____, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1983

Koko Kosidin, *"Aspek-aspek Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Lingkungan Perusahaan Perseroan (Persero)"*, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung, 1996

Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Paradigma, 2002

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet II, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001

Mawardi, *Ekonomi Islam*, , cet. Ke-I, Pekanbaru: Alaf Riau, 2007

Moh. Busyro Muqoddas, et. al. (ed.), *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, Yogyakarta: UII Press, 1992

Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Bandung: Aditya Bakti, 1993

Qurais Syihab, *Al-Qur'an dan Budaya Kerja, dalam Munzir Hitami (ed)*, Islam Keras Bekerja, Pekanbaru: SUSKA Press, 2005

Sarmidi Husna, [http://Sarmidi Husna.blogspot.com/2008/12/memperkerjakan anak](http://Sarmidi%20Husna.blogspot.com/2008/12/memperkerjakan%20anak)

dibawah umur, Akses 12 Oktober 2011, jam 08.25 wib

Sayyid Sabiq, *Fiqhu as-Sunnah/Fikih Sunnah Jilid ke-8*, alih bahasa Mohammad Thalib, cet. Ke-1 Bandung: PT Alma'arif, 1980

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah; Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 109

Sofjan, Assauri, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008

Setiawan Budi Utomo, *Fiqih Aktual (Jawab Tuntas Masalah Kontemporer)*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008

T. M. Hasbi Al-Shiddiqi, *Filsafat Hukum Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1975

Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak