



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK
PADA SEKTOR FORMAL DI PT.SUMBER REJEKI
GARMENT SOLO**

**(Tinjauan yuridis terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi No.Kep.235/Men/2003)**

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh

WAHYU ALFI FAUZY

PERISTIAHAN
3450405012

UNNES

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2010

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian

skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Dosen pembimbing I

Dosen pembimbing II

Tri Sulistiyono SH, M.H
Nip. 197505242000031002

Arif Hidayat SHL. MH
Nip. 197907222008011008

Mengetahui
Pembantu Dekan I
Bidang Akademik

Drs. Suhadi,S.H.,M.Si
Nip. 196711161993091001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan atau plagiat dari karya tulis orang lain, sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Penulis,

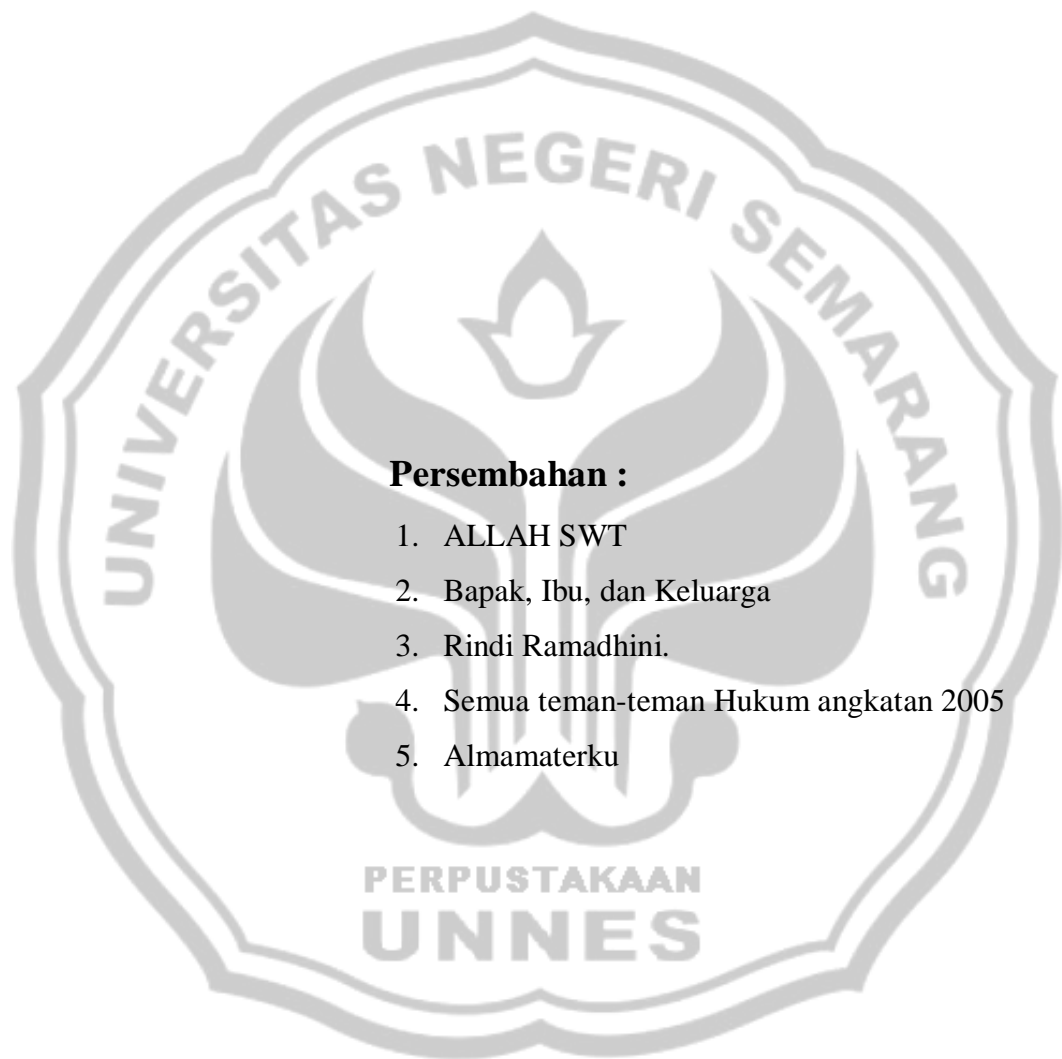
Wahyu Alfi Fauzy
Nim. 3450405012



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Hidup adalah perjuangan yang tak henti-henti (Ahmad Dani)



Persembahan :

1. ALLAH SWT
2. Bapak, Ibu, dan Keluarga
3. Rindi Ramadhini.
4. Semua teman-teman Hukum angkatan 2005
5. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA SEKTOR FORMAL DI PT.SUMBER REJEKI GARMENT SOLO (Tinjauan yuridis terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.235/Men/2003)** Skripsi ini disusun untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sartono Sahlan, MH, Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
3. Tri Sulistiyono, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan masukan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan
4. Arif Hidayat SHI. MH, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan masukan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan
5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
6. Bapak Donnie Purnomo, selaku Pemilik PT.Sumber Rejeki Garment Solo, yang telah memberikan data-data untuk keperluan penelitian
7. Bapak Mochamad Alfian selaku Kepala bagian Produksi PT.Sumber Rejeki Garment, yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini
8. Rindi Ramadhini, yang selalu mendukung dan memberikan support, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga hubungan kita selalu dilindungi oleh ALLAH SWT hingga akhir hayat nanti.

9. Teman-temanku Fakultas Hukum angkatan 2005 dan teman-teman kost, Terima kasih atas dukungan dan persahabatan kalian selama ini. Semoga kita semua menjadi pribadi yang disiplin, bertanggung jawab, dan mau bekerja keras.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, Agustus
2010

Penyusun



ABSTRAK

Fauzy, Wahyu Alfi.2010. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Anak Pada Sektor Formal di PT.Sumber Rejeki Garment Solo (Tinjauan yuridis terhadap Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.Kep.235/Men/2003)*. Skripsi, Program studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Tri Sulistiyono SH, M.H dan Arif Hidayat SHI. MH

Kata kunci : Penerapan, Kendala dan Pengawasan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.Kep 235/Men/2003

Kemiskinan memang merupakan salah satu kondisi yang memaksakan banyak anak terlibat dalam pekerjaan guna menghidupi diri dan keluarganya agar dapat memperbaiki kondisi ekonomi. Namun, di sisi lain pekerja anak juga dapat menyebabkan tetap terpeliharanya kemiskinan, karena anak-anak yang bekerja tersebut sering kali tidak mendapatkan kesempatan untuk bersekolah guna menambah kemampuan ketrampilannya untuk memperoleh prospek penghasilan yang lebih baik. Di Indonesia para pekerja anak ada yang bekerja pada sektor formal Namun walaupun peraturan ketenagakerjaan dan peraturan lain dibuat ternyata masih banyak pekerja anak yang bekerja dengan belum mendapat perlindungan. Para pekerja anak yang bekerja pada sektor formal, beresiko terkena dampak merugikan dari penggunaan peralatan dan bahan yang digunakannya dalam menjalankan pekerjaannya. Apalagi bagi mereka yang bekerja dalam ruangan yang kurang pencahayaannya, sirkulasi udara dan tingkat kebisingan yang cukup serta tidak di dukung peralatan kerja yang aman dan baik. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal yang bekerja di PT.Sumber Rejeki Garment Solo?(2) Kendala apa saja yang dihadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal?(3)Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT.Sumber Rejeki Solo?Penelitian ini bertujuan (1) Mendeskripsikan penerapan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.Kep.235/Men/2003(2) Mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi(3) Menjelaskan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.

Jenis penelitian ini kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian adalah di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.Data yang digunakan dalam penelitian ini dalah data tahun 2009.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Pekerja anak kerap kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai dari lingkungan sekitar, pihak pengusaha maupun pihak yang berwajib. Pekerja anak dapat dikatakan telah tereksplotasi baik di sadari ataupun tidak disadari oleh seluruh pihak yang berkepentingan..(2) Bahwa pekerjaan anak sebagai buruh dapat dikategorikan ke dalam pekerjaan yang Membahayakan

Kesehatan dan Keselamatan sebagaimana tercantum dalam Pasal 74 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesimpulan tersebut diambil dari pembahasan mengenai bahaya lingkungan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja anak di pabrik. Beberapa ketentuan yang telah ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya telah cukup memfasilitasi kepentingan anak sebagai pekerja. Hanya saja penulis merasa masih kurangnya kesadaran pihak pengusaha atau perusahaan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan tersebut. Selain itu penulis juga merasa bahwa anak kurang atau tidak menyadari hak-hak mereka sebagai pekerja sehingga mereka tidak menuntut hak-haknya.

Adapun beberapa saran sehubungan dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut: (1) Perlu dibuat dan ditetapkan sebuah peraturan khusus yang mengatur mengenai anak sebagai pekerja pada umumnya dan sebagai buruh pada khususnya, mengingat lemahnya posisi anak sebagai pekerja dibandingkan dengan pihak pengusaha seringkali hak-hak mereka sebagai pekerja dan sebagai anak terlanggar. (2) Peraturan khusus yang mengatur mengenai pekerja anak sebagai buruh harus berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Kesejahteraan Anak. Peraturan-peraturan itu tidak hanya dibuat saja, tetapi juga perlu adanya penerapan di lapangan yang baik. Sehingga diharapkan tidak ada lagi permasalahan-permasalahan yang merugikan pihak pekerja. Terutama pekerja anak di sector formal yang bekerja di PT.Sumber Rejeki Garment dan di beberap perusahaan lain pada umumnya.



PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Pengertian Tenaga Kerja	12
2.2 Pengertian Anak.....	14
2.3 Pengertian Pekerja anak	16
2.4 Hubungan Kerja.....	20
2.4.1 Perjanjian Kerja	21
2.4.2 Perjanjian kerja Bersama	24
2.4.3 Peraturan Perusahaan.....	27
2.5 Hak-Hak Pekerja.....	28
2.5.1 Hak-Hak Dasar Pekerja	28

2.5.2 Hak-Hak dan Kesejahteraan Pekerja Anak	33
2.5.2.1 Hak-Hak Pekerja Anak.....	33
2.5.2.2 Kesejahteraan Pekerja Anak	34
2.6 Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Pada Sektor Formal	34
2.6.1 Aturan Hukum Secara Umum.....	36
2.6.2 Aturan Hukum Secara Khusus.....	43
2.6.3 Sanksi Hukum.....	53
2.6.4 Pengawasan Ketenagakerjaan.....	55
BAB 3 METODE PENELITIAN	58
3.1 Pendekatan.....	58
3.2 Tipe Penelitian.....	58
3.3 Lokasi Penelitian.....	58
3.4 Fokus Penelitian	59
3.5 Sumber Data	60
3.6 Metode Pengumpulan Data	61
3.7 Keabsahan Data	63
3.8 Analisis Data.....	65
3.9 Sistematika Penulisan Skripsi.....	68
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	70
4.1.1 Uraian Umum PT.Sumber Rejeki Garment Solo	70
4.1.2 Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.235/Men/2003	83
4.1.3 Kendala Yang di Hadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo...	86
4.1.4 Pengawasan Ketenagakerjaan di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.....	89
4.2 Pembahasan	93
4.2.1 Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.235/Men/2003	92

4.2.2	Kendala Yang di Hadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo.....	100
4.2.3	Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap PT.Sumber Rejeki Garment Solo.....	102
BAB 5	PENUTUP	106
5.1	Simpulan.....	106
5.2	Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jumlah Karyawan PT.Sumber Rejeki Garment Solo.....	71
Tabel 2 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.	71
Tabel 3 : Jumlah Pekerja Anak Masing-Masing Bagian	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Bagan Triangulasi.....	65
Gambar 2 : Analisis Data Kualitatif.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan penelitian dari PT.Sumber Rejeki
Garment Solo
- Lampiran 2 : Kartu Bimbingan Skripsi.....
- Lampiran 3 : Gambar Aktivitas Kerja PT.Sumber Rejeki Garment Solo.....
- Lampiran 4 : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
No.Kep.235/Men/2003.....



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang tingkat populasinya, penduduknya termasuk tertinggi di dunia. Sebagai Negara berkembang, dengan populasinya yang tinggi, sering kali pemerintah mengalami kesulitan untuk mensejahterakan seluruh lapisan masyarakat Indonesia secara merata. Hal ini terbukti dengan adanya kenyataan taraf kehidupan ekonomi masyarakat Indonesia yang melanda Indonesia, tingkat ekonomi masyarakat menurun dan masyarakat golongan menengah kebawah yang paling merasakan dampaknya.

Berdasarkan kenyataan ini, masyarakat golongan ekonomi yang rendah ini akan melakukan perbuatan atau pekerjaan apapun guna memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, sekalipun bertentangan dengan peraturan yang ada. Salah satu langkah yang diambil oleh masyarakat dengan golongan ekonomi lemah dalam memenuhi kebutuhannya adalah dengan bekerja sebagai buruh pabrik, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya. Namun ada kalanya dalam sebuah keluarga seorang ayah dan atau ibu yang bekerja saja tidaklah cukup memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka. Hal semacam ini dialami oleh banyak keluarga dengan golongan ekonomi lemah.

Dalam menghadapi kasus semacam ini, keluarga-keluarga tersebut mencari penyelesaian dengan cara meminta anak-anak mereka untuk turut serta membantu mencari penghasilan. Bahkan ada kalanya seorang anak tidaklah memiliki orang tua yang mengakibatkan mereka menjadi terlantar. Akibatnya kebutuhan hidup mereka baik jasmani dan rohani maupun kehidupan sosialnya menjadi tidak terpenuhi. Anak-anak semacam ini juga terpaksa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Padahal di dalam Pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara“, pada kenyataannya masih banyak anak-anak yang bekerja dan karena tingkat pendidikan mereka yang amat terbatas, hal ini mengakibatkan pekerjaan yang mereka dapatkan merupakan pekerjaan-pekerjaan yang berpenghasilan rendah yang tidak diperlukan pengetahuannya dalam pekerjaannya. Pada umumnya mereka bekerja dengan bermodalkan ketrampilan seadanya yang mereka miliki.

Kemiskinan memang merupakan salah satu kondisi yang memaksakan banyak anak terlibat dalam pekerjaan guna menghidupi diri dan keluarganya agar dapat memperbaiki kondisi ekonomi. Namun, di sisi lain pekerja anak juga dapat menyebabkan tetap terpeliharanya kemiskinan, karena anak-anak yang bekerja tersebut sering kali tidak mendapatkan kesempatan untuk bersekolah guna menambah kemampuan ketrampilannya untuk memperoleh prospek penghasilan yang lebih baik.

Padahal apabila kita hubungkan dengan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga Negara berhak dan atas penghidupan

yang layak“, maka dalam hal ini nampak bahwa pemerintah Indonesia belum dapat merealisasikan pasal tersebut. Bahkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 itu sendiri menyatakan bahwa salah satu tujuan didirikannya Negara Indonesia ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Akan tetapi pada kenyataannya, kasus-kasus mengenai anak yang dipekerjakan sebagai buruh masih banyak terjadi.

Selain itu, Indonesia sekarang telah meratifikasi Konvensi Hak Anak pada tahun 1990 dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden No.36 Tahun 1990 tentang Pengesahan Peratifikasian Konvensi Hak Anak, dan pada tahun 1999 meratifikasi *Kovensi International Labour Organization* (ILO) No.182 tentang Larangan dan Tindakan Penghapusan Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak, yang kemudian disusul lagi dengan peratifikasian konvensi-konvensi lainnya yang berhubungan dengan anak-anak. Sejak itu peratifikasian konvensi-konvensi yang berhubungan dengan anak dan hak-haknya, maka indonesia terikat secara hukum untuk melaksanakan ketentuan yang tercantum dalam konvensi tersebut.

Apabila kita lihat dalam Konvensi Hak Anak, hak-hak dapat dikelompokkan dalam 4 kategori, yaitu (UNICEF,4):

1. Hak terhadap Kelangsungan Hidup (*Survival Rights*), yaitu hak-hak anak meliputi melestarikan dan mempertahankan hidup dan hak untuk memperoleh standar kesehatan dan perawatan sebaik-baiknya.
2. Hak terhadap Perlindungan (*Protection Rights*), yaitu hak-hak anak meliputi hak perlindungan dan diskriminasi, tindak kekerasan dan keterlantaran bagi anak yang tidak mempunyai keluarga bagi anak-anak pengungsi.
3. Hak terhadap Tumbuh Kembang (*Development Rights*), yaitu hak-hak pada anak meliputi segala bentuk pendidikan (formal dan informal) dan hak untuk mencapai standar hidup

yang layak bagi perkembangan fisik, mental, spiritual, moral dan sosial anak.

4. Hak untuk Berpartisipasi (*Participation Rights*), hak-hak anak meliputi hak untuk menyatakan pendapat dalam segala hal yang mempengaruhi anak.

Keempat kategori yang termasuk dalam konvensi tersebut harus dilaksanakan dan ditaati oleh Indonesia karena peratifikasiannya yang dilakukan oleh Indonesia pada tahun 1990, dengan kata lain Indonesia berkewajiban hukum atas terlaksananya isi konvensi tersebut.

Selain itu, dalam konvensi ILO 182 yang telah disahkan dengan dikeluarkannya Undang-Undang No.1 Tahun 2000 di dalamnya Pasal 3 huruf d menyatakan bahwa bentuk-bentuk pekerja terburuk bagi anak salah satunya adalah pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Dengan telah diratifikasinya konvensi mengenai perlindungan terhadap hak-hak anak, secara tidak langsung peratifikasian konvensi tersebut memberikan perubahan terhadap nasib pekerja anak tersebut. Setelah peratifikasian Konvensi Hak Anak, maka pemerintah Indonesia sebagai negara peserta (*state party*) pada intinya mempunyai 2 konsekuensi hukum, yaitu (Muhammad Joni, 1999:66)

1. Mengakui adanya hak-hak anak (*legislation of children rights*)
2. Kewajiban negara untuk melaksanakan dan menjamin terlaksananya hak-hak anak (*enforcement of children rights*).

Perubahan terhadap nasib anak-anak ini tidak semata-mata hanya di bebankan pada pemerintah saja, melainkan sebagai tanggung jawab kita bersama

sebagai masyarakat yang bernegara dan terlebih lagi sebagai makhluk Tuhan yang memiliki hati nurani dan akal budi.

Di Indonesia para pekerja anak ada yang bekerja pada sektor formal. Namun walaupun peraturan ketenagakerjaan dan peraturan lain dibuat ternyata masih banyak pekerja anak yang bekerja dengan belum mendapat perlindungan. Para pekerja anak yang bekerja pada sektor formal, beresiko terkena dampak merugikan dari penggunaan peralatan dan bahan yang digunakannya dalam menjalankan pekerjaannya. Apalagi bagi mereka yang bekerja dalam ruangan yang kurang pencahayaannya, sirkulasi udara dan tingkat kebisingan yang cukup serta tidak di dukung peralatan kerja yang aman dan baik.

Kejadian-kejadian mengenai masalah pekerja anak ini masih banyak terjadi di Indonesia. Hal ini disebabkan Karena tingkat sosial ekonomi masyarakatnya masih sangat rendah, dan pemerintah yang seharusnya bertanggung jawab atas keadaan yang menyebabkan masalah tersebut terlihat belum menanggapi dengan serius. Terbukti dengan adanya diratifikasinya konvensi Hak Anak, belum mampu mengubah keadaan yang terjadi di Indonesia. Karena proses peratifikasian hak anak tersebut bukan hanya sekedar merupakan perwujudan pemerintah atas nasib anak-anak, melainkan juga agar pemerintah mendapatkan bantuan dari luar negeri.

Padahal apabila kita sadari bersama, anak-anak adalah sumber daya manusia yang merupakan potensi dan penerus cita-cita perjuangan bangsa. Dan agar setiap anak mampu memikul tanggung jawab tersebut, maka ia berhak

mendapatkan kesempatan yang seluas-luasnya untuk tumbuh dan berkembang dengan wajar baik rohani, jasmani, maupun sosialnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya sudah mengatur hak-hak dan perlindungan terhadap pekerja anak, walaupun harus diakui bahwa regulasi tersebut belum sepenuhnya sempurna. Selain itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan Atau Moral Anak sebagai peraturan pelaksanaan dari Pasal 74 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah memberikan kewajiban bagi perusahaan yang mempekerjakan anak.

1.2 Identifikasi Masalah

Banyak hal yang belum diketahui tentang perlindungan hukum bagi pekerja anak pada sektor formal di PT.Sumber Rejeki Garment Solo oleh karena itu identifikasi masalah dalam skripsi ini antara lain :

1. Permasalahan yang melatar belakangi mengapa anak-anak sudah banyak yang menjadi tenaga kerja.
2. Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “ Setiap warga negara berhak dan atas penghidupan yang layak “ yang menjadi pertanyaan dari bunyi pasal tersebut adalah, sejauh mana peran negara dalam melindungi hak-hak terutama bagi kaum miskin untuk mendapatkan perlindungan yang layak.

3. Mengapa PT. Sumber Rejeki Garment mempegunakan pekerja anak-anak.
4. Perlindungan hukum bagi para pekerja yang dilakukan oleh PT. Sumber Rejeki Garment Solo.
5. Hubungan hukum antara pekerja dengan PT. Sumber Rejeki Garment Solo.
6. Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal yang dilakukan di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.
7. Kendala yang dihadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal.
8. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.

1.3 Pembatasan Masalah

Identifikasi masalah yang cukup kompleks maka dalam penulisan skripsi ini penulis memfokuskan pada pembatasan masalah yang terjadi pada tahun 2009 di PT. Sumber Rejeki Garment Solo :

1. Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja

anak di sektor formal yang dilakukan di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.

2. Kendala yang dihadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal.
3. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.
- 4.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah tersebut di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal yang dilakukan di PT.Sumber Rejeki Garment Solo?
2. Kendala apa saja yang dihadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal?
3. Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT.Sumber Rejeki Solo?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- 1 Mendeskripsikan penerapan Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal yang dilakukan PT.Sumber Rejeki Garment Solo.
- 2 Mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal.
- 3 Menjelaskan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan-bahan yang akan diberikan dalam mata kuliah ilmu hukum, terutama hukum perburuhan, dan diharapkan juga akan bermanfaat untuk memberikan kontribusi pemikiran-pemikiran bagi pihak-pihak yang merasa tertarik dalam masalah yang akan dibahas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pihak-pihak yang memiliki kompetensi di bidang perburuhan, khususnya dalam menerapkan peraturan hukum yang memberikan perlindungan terhadap pekerja anak yang bekerja pada sektor formal.

3. Manfaat Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan anak.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari 3 (tiga) bagian yang mencakup 5 (lima) Bab yang disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Pendahuluan Skripsi

Bagian pendahuluan skripsi ini terdiri dari Judul, Abstrak, Pengesahan, Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel (bila ada) dan Daftar Lampiran (bila ada).

2. Bagian Isi Skripsi

a. Bab 1 Pendahuluan

Bab pendahuluan ini terdiri dari sub bab, yang dimulai dengan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

b. Bab 2 Kerangka Teoritik atau Telaah Pustaka

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang diharapkan mampu menjembatani atau mempermudah dalam memperoleh hasil penelitian.

c. Bab 3 Metode Penelitian

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan tentang metode yang digunakan meliputi metode pendekatan penelitian, metode pengolahan data, dan metode analisis data.

d. Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini nantinya akan dibahas mengenai analisis penerapan aturan di dalam bab ini juga akan dibahas mengenai berbagai kendala yang dihadapi dan berbagai upaya yang dilakukan untuk guna meminimalisirnya. Kemudian akan dibahas pula pengawasan ketenagakerjaan.

e. Bab 5 Penutup

Bab penutup ini berisikan tentang kesimpulan dan saran, penulis akan mencoba menarik sebuah benang merah terhadap permasalahan yang diangkat.

3. Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir skripsi terdiri dari Daftar Pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Didalam masyarakat Indonesia dikenal berbagai istilah dalam bidang ketenagakerjaan yaitu buruh, pekerja, karyawan, dan pegawai negeri (Abdul Rachman, 1997:1). Pada jaman kolonial, istilah buruh untuk menunjuk orang yang melamar pekerjaan kasar, sementara orang yang melakukan pekerjaan yang faktor utamanya bukan tenaga seperti juru tulis disebut pegawai. Di negara-negara Barat pekerja kasar yaitu buruh disebut dengan istilah *blue collar* dan pegawai disebut dengan *white collar*. Istilah pekerja ditunjuk pada setiap orang yang melakukan pekerjaan.(Abdul Rachman,1997:1).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyamakan istilah buruh dengan pekerja yang disebut dalam Pasal 1, yaitu:

- a. Orang yang bekerja pada orang lain (majikan).
- b. Mendapatkan upah sebagai imbalan.

Pengertian Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat (2) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Imam Soepomo menyebutkan istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan

diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah punya pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa-pekerja maupun yang tidak atau belum punya pekerjaan (Imam Soepomo,1995:27). Pengertian tenaga kerja ini meliputi semua orang, baik laki-laki maupun perempuan yang mampu dan diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan, kecuali:

- a. Anak-anak yang berumur 14 tahun kebawah;
- b. Mereka yang berumur 14 tahun tapi masih bersekolah untuk waktu penuh;
- c. Mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.

Seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dapat berupa pekerjaan yang bergerak dalam sektor formal atau informal. sektor formal dapat berupa buruh pabrik, pegawai perusahaan, dan lain-lain. Sedangkan dalam sektor informal pekerjaanya berupa loper koran, pramuwisma, dan lain-lain. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Pasal 1 ayat (32) menyatakan bahwa:

“pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan informal dengan menerima upah dan atau imbalan pekerjaan dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil”.

Sementara itu Undang-Undang ini tidak menyebutkan definisi pekerja sektor formal, tetapi yang disebut hanya hubungan kerjanya saja. Disebutkan bahwa hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu

maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerja, upah, dan perintah.

2.2 Pengertian Anak

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 70 ayat (1) menyebutkan bahwa :

”anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang”

Sedangkan Pasal 2 menyebutkan bahwa :

”anak yang dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14(empat belas)tahun”

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang dimaksud dengan pengertian anak adalah:

“anak-anak adalah orang laki-laki atau perempuan yang berusia 14 tahun kebawah”.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk Bagi Anak mendefinisikan anak sebagai semua orang yang berusia 18 tahun.

Pengertian anak menurut Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 mengenai Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk Bagi Anak dalam pasal 1 angka 1, yakni semua orang yan berusia di bawah delapan belas tahun. Sementara Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2001

tentang Penanggulangan Pekerja Anak tidak menyebutkan definisi anak dalam pasal tersendiri, namun disimpulkan dari pasal 14, bahwa anak adalah laki-laki atau perempuan berusia 15 tahun kebawah.

Pengertian anak juga dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak, yaitu dalam Pasal 1 ayat (2) yang menyebutkan bahwa:

“anak adalah seorang yang belum mencapai umur 21 tahun dan belum pernah kawin”.

Batas usia 21 tahun ini ditetapkan berdasarkan pertimbangan kesejahteraan anak, dimana kematangan sosial, pribadi, dan mental anak dicapai pada usia tersebut. Dalam hal ini, pengertian anak mencakup situasi dimana seorang yang dalam kehidupan mencapai tumbuh dan kembangnya, membutuhkan bantuan orang lain yakni orang tua atau orang dewasa. (Soleh Soehady:55)

Undang-Undang ini menentukan demikian dengan harapan, anak dapat memperoleh perlindungan bagi kesejahteraannya selama mungkin, karena perlindungan terhadap hal ini merupakan hak bagi seorang anak. Tetapi jika anak tersebut tetap harus bekerja pun usia untuk bekerja tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Pengertian lain tentang anak terdapat pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dimana anak adalah seorang yang belum berusia 18 tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Batas usia 18 tahun ini ditetapkan berdasarkan hak yang dimiliki anak sejak dalam kandungan untuk mendapatkan penghidupan dan perlindungan dari

hal apapun juga, dan mereka berhak untuk mendapat yang terbaik dalam kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.235/Men/2003 dalam Pasal 1 ayat (1) menyebutkan tentang yang dimaksud dengan anak yaitu :

”Anak adalah setiap orang yang berumur kurang dari 18(delapan belas) tahun.”

Dari beberapa pengertian diatas, terlihat bahwa batasan mengenai pengertian seorang anak berbeda-beda sehingga sulit bagi kita menentukan batasan mana yang akan kita gunakan. Selain itu dengan adanya perbedaan tersebut membuka kemungkinan terjadinya perselisihan mengenai batasan umur tersebut.

2.3 Pengertian Pekerja Anak

Anak merupakan generasi penerus cita-cita bangsa yang harus dibimbing agar kelak dapat memikul beban dari generasi sebelumnya. Anak harus diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sewajarnya agar anak ini dapat memikul beban tadi di masa yang akan datang. Akan menjadi tidak adil jika anak tidak dapat merasakan kesempatan itu karena harus bekerja. Oleh karenanya dibutuhkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja anak ini.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 dengan tegas melarang anak untuk bekerja, namun pada kenyataannya banyak anak-anak yang menjadi pekerja

atau bekerja. Seiring dengan hal tersebut istilah resmi bagi anak-anak Indonesia yang termasuk dalam angkatan kerja adalah anak yang terpaksa bekerja akibat keadaan. Hal ini dipertegas oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1987 yang menyebutkan bahwa anak yang terpaksa bekerja adalah yang berumur dibawah 14 tahun karena alasan ekonomi terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan dirinya sendiri.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga melarang dengan tegas anak untuk bekerja, dalam Pasal 68 yang berbunyi :

” pengusaha dilarang mempekerjakan anak ”

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1987 bertujuan untuk membatasi agar anak yang bekerja adalah anak yang benar-benar terpaksa bekerja karena kurangnya penghasilan sehingga kebutuhan hidup mereka tidak terpenuhi. Dengan demikian anak yang sudah punya keluarga yang cukup penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, diharapkan tidak ikut untuk bekerja.

Pada ayat (2) pasal yang sama, disebutkan bahwa anak yang terpaksa bekerja harus mendapat ijin dari orang tua atau wali atau pengasuh. Hal ini diatur agar mendapatkan kepastian bahwa anak tersebut memang benar-benar harus bekerja jika terjadi sesuatu, maka pihak yang mempekerjakan tidak dapat dipersalahkan seluruhnya karena sebelumnya memang sudah ada suatu ijin dari orang tua atau wali. Namun perlu juga diperhatikan kondisi umum dari anak tersebut dilihat dari usia dan kemampuan fisik pekerja anak itu apakah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Di dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Penanggulangan Pekerja Anak menyebutkan bahwa pekerja anak yaitu anak yang berusia dibawah 15 tahun yang sudah melakukan pekerjaan berat dan berbahaya, baik yang tidak bersekolah maupun yang bersekolah meliputi sektor formal dan informal. Pengaturan mengenai pekerja anak dalam instruksi ini bertujuan untuk melarang, mengurangi, dan menghapus pekerja anak yang hidup di kota dan desa.

Adapun pengertian pekerja anak yang cukup tepat, sebagaimana dikutip dari indikator kesejahteraan rakyat 1996, bahwa:

“sesuai dengan cakupan pencacahan dan definisi yang diinginkan yang termasuk dalam pekerja anak adalah penduduk yang berumur 10-14 tahun yang melakukan pekerjaan dan membantu melakukan pekerjaan untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan minimal 1 jam seminggu”.

Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

“usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun”.

Pengesahan konvensi ini dimaksud untuk menghapus segala bentuk praktek mempekerjakan anak serta meningkatkan perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi, mengganggu pendidikan, serta mengganggu perkembangan fisik dan mental anak.

Pengertian mengenai pekerja anak tidak diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 mengenai Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak. Pembatasan umur dalam Keputusan Presiden ini sama dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000, kedua peraturan ini dikeluarkan sebagai bentuk perwujudan kebijakan pemerintah atas diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 138 dan Konvensi ILO Nomor 182. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 menyebutkan usia minimum untuk bekerja adalah

- a. Usia minimum umum 15 tahun
- b. Usia minimum untuk pekerjaan ringan 13 tahun
- c. Usia minimum untuk pekerjaan berbahaya 18 tahun

Pekerjaan ringan adalah pekerjaan yang tidak mengancam kesehatan dan keselamatan atau mengganggu kehadiran mereka di sekolah atau mengikuti program pelatihan dan orientasi kerja. Sementara yang disebut dengan pekerjaan berbahaya adalah pekerjaan yang dapat mengganggu perkembangan fisik, mental, intelektual dan moral anak.

Pasal 3 ayat (2) Konvensi Hak Anak menyatakan bahwa:

”negara-negara peserta berusaha untuk menjamin agar anak memperoleh perlindungan dan perawatan yang diperlukan demi kesejahteraannya dengan mempertimbangkan hak dan kewajiban orang tua atau walinya yang sah, dan dengan tujuan ini akan mengambil semua langkah-langkah legislatif dan administratif yang tepat”.

Pasal 32 konvensi ini menyebutkan bahwa:

”negara-negara peserta wajib melindungi anak dari eksploitasi pekerjaan yang membahayakan kesehatan pendidikan, fisik dan moral. Negara menetapkan batas usia minimum, jam

kerja, persyaratan kerja, dan menetapkan sanksi atas pelanggarannya”.

Sementara itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 69 yang merupakan pengecualian dari Pasal 68 dimana anak disebutkan tidak boleh dipekerjakan, menyebutkan bahwa :

”anak yang berusia 13 sampai 15 tahun boleh melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial ”

Pasal 70 Undang-Undang ini juga menyebutkan bahwa:

”anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang yang paling sedikit berusia 14 tahun”.

Tiga bentuk keterlibatan kerja anak-anak, antara lain (Dedi Haryadi:8):

- a. Anak-anak yang bekerja membantu orang tua dimana faktor ekonomi sosial kultural sering mendasari bentuk pekerjaan anak yang membantu orang tua;
- b. Anak yang bekerja dalam status magang atau belajar sambil bekerja. Magang adalah cara untuk menguasai ketrampilan yang dibutuhkan industri yang bersangkutan;
- c. Anak yang bekerja sebagai buruh. Dalam bentuk ini, tenaga kerja anak-anak terikat dalam suatu hubungan buruh dan majikan.

2.4 Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (Imam

Soepomo,70). Artinya suatu hubungan kerja hanya akan lahir setelah dibuat perjanjian diantara para pihak yang bersangkutan.

Perjanjian yang demikian disebut dengan *Perjanjian kerja*, dimana dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang

- a. Menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Mengenai hubungan kerja yang terkait dengan keberadaan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perusahaan akan dibahas sebagai berikut:

2.4.1 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja atau yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, memiliki beberapa pengertian. Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mencantumkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan

dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, (si majikan) untuk satu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain pengertian normatif tersebut Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. (Lalu Husni, 2002:40).

Dari beberapa pengertian perjanjian kerja diatas maka dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu:

1. Unsur Pekerjaan

Unsur pekerjaan disini berarti adanya suatu penunaian kerja dalam melakukan pekerjaan, dimana upah dianggap sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis. Pasal 1603 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa:

”buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja sangat pribadi, karena bersangkutan dengan ketrampilan atau keahliannya.

Namun jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.

2. Unsur Perintah

Seorang pekerja yang diperjanjikan untuk melakukan suatu pekerjaan oleh pengusaha harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaannya. Terdapat kedudukan yang tidak sama antara kedua belah pihak karena ada pihak yang memerintah dan pihak yang diperintah.

3. Unsur Upah

Unsur upah memang berperan penting dalam suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencantumkan bahwa:

“pengertian upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

4. Unsur Waktu

Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja perlu disepakati oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja, khususnya untuk pekerja kontrak. Perjanjian kerja akan mengikat para pihak selama jangka waktu yang telah diperjanjikan.

Dengan dipenuhinya unsur-unsur diatas, maka suatu perjanjian dapat dikatakan sebagai *perjanjian kerja*, yang menerbitkan hubungan

hukum antara pengusaha dengan pekerja yang dinamakan *perikatan*, yaitu suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak. Pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.

Perikatan yang lahir dari adanya suatu perjanjian tersebut menyebabkan berlakunya suatu perikatan hukum yang mengikat para pihak secara mutlak. Bentuk perjanjian kerja adalah lisan atau tulisan, sedangkan macam-macam perjanjian kerja dapat dilihat dalam uraian berikut ini (Subekti, 1998:1):

- a. Perjanjian waktu tertentu;
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- c. Perjanjian kerja dengan perusahaan pemborong pekerja;
- d. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

Substansi perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bersangkutan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, apabila suatu perusahaan telah memiliki PKB atau peraturan perusahaan, isi dari perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh lebih rendah dari PKB atau peraturan perusahaan tersebut.

2.4.2 Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Di dalam suatu perjanjian kerja, pekerja memiliki kecenderungan berada di pihak yang lemah. Hal ini disebabkan oleh adanya kewenangan perintah yang dimiliki oleh pengusaha. Akibatnya, pengusaha yang dapat

menentukan segalanya. Dalam hal pekerja sebagai pihak yang lemah ingin memperbaiki nasibnya ke tingkat yang lebih baik, maka harus ditempuh melalui suatu wadah keorganisasian yang disebut dengan serikat pekerja.

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 ayat(2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama disebutkan bahwa:

”Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Berdasarkan definisi tersebut, unsur-unsur penting dalam suatu perjanjian PKB adalah:

- a) Dibuat oleh serikat pekerja yang tercatat pada suatu instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha,
- b) Berisi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak, baik serikat pekerja maupun pengusaha.

Suatu PKB memiliki fungsi sebagai berikut

(F.X.Djumaldji,2006:71)

- 1) Memudahkan pekerja untuk membuat perjanjian kerja, khususnya bagi pekerja yang buta mengenai hukum;
- 2) Sebagai jalan keluar (*way out*) dalam mengenai hal perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur hal-hal yang baru atau menunjukkan kelemahan-kelemahan di bidang tertentu;

- 3) Sebagai sarana untuk menciptakan ketenagan kerja bagi pekerja demi kelangsungan usaha bagi perusahaan;
- 4) Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan pengusaha di bidang ketenagakerjaan.

PKB memiliki manfaat sebagai berikut (F.X.Djumialdji,2006:72)

- a. Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing;
- b. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha;
- c. Membantu ketenagakerjaan dan mendorong semangat para pekerja sehingga lebih tekun, rajin, dan produktif dalam bekerja;
- d. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama(PKB);
- e. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Dalam hubungannya dengan perjanjian kerja, PKB merupakan induk dari perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja harus menjabarkan isi PKB. Sehingga ketentuan dalam perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan PKB menjadi tidak sah, dan yang berlaku adalah ketentuan PKB. Beberapa hal yang merupakan hubungan antara perjanjian kerja dengan PKB adalah sebagai berikut (Lalu Husni,54)

- a. PKB merupakan perjanjian induk dari perjanjian kerja
- b. Perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan PKB, sebaliknya perjanjian kerja dapat dikesampingkan oleh PKB jika isinya bertentangan.
- c. Ketentuan yang ada dalam PKB secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat.
- d. PKB merupakan jembatan untuk menuju perjanjian kerja yang baik.

2.4.3 Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan dibuat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi Nomor 02/MEN/1978 yang merupakan penyempurnaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02/MEN/1976 tentang Kewajiban Pembuatan Peraturan Perusahaan pada perusahaan yang mempekerjakan sejumlah 25 atau lebih.

Pada Pasal 1 huruf a dikatakan bahwa:

”Peraturan perusahaan adalah suatu aturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan”.

Selain itu, Pasal 1 angka 20 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mencantumkan pengertian Peraturan Perusahaan yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek hubungan kerja tersebut maka dapat dikatakan bahwa keberadaan perjanjian, khususnya perjanjian kerja maupun PKB dapat memberikan kepastian hak dan kewajiban bagi pihak pekerja maupun pengusaha.

Pengusaha sebenarnya tidak memiliki kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan apabila di dalam perusahaannya telah memiliki PKB sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan perusahaan berlaku paling lama 2 tahun. Selama berlakunya peraturan perusahaan,

pengusaha tidak boleh menghalang-halangi terbentuknya serikat buruh di perusahaannya (Djumialdji,1982:62). Ketentuan ini berdasarkan hak dari pekerja untuk berserikat sebagaimana ditetapkan dalam konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 87 dan Nomor 98, yang telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dengan Kepres Nomor 83 Tahun 1998. Jika peraturan perusahaan telah berakhir masa berlakunya, maka pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan yang baru. Ketentuan-ketentuan di dalamnya masih akan berlaku sampai peraturan perusahaan yang baru dibuat, atau sampai dibuatnya PKB di perusahaan tersebut.

Hubungan korelasi antara peraturan perusahaan dengan PKB, di mana hubungan yang terjadi adalah (Lalu Husni,65-84):

- a. Perusahaan yang telah memiliki PKB tidak berkewajiban untuk membuat peraturan perusahaan;
- b. Dalam hal di perusahaan telah dilakukan perundingan pembuatan PKB tetapi belum mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya;
- c. Jika peraturan perusahaan telah habis masa berlakunya tetapi perundingan pembuatan PKB belum juga mencapai kesepakatan, maka pengusaha wajib mengajukan pengesahan pembaruan peraturan perusahaan;
- d. Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya masih tetap berlaku sampai ditandatanganinya PKB.

2.5 Hak-Hak Pekerja

2.5.1 Hak-Hak Dasar Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Hak-hak

dasar pekerja tersebut antara lain menyangkut perlindungan upah, jam kerja, Tunjangan Hari Raya (THR), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan hak istirahat atau cuti. Pengertian dari hak-hak dasar pekerja dijabarkan masing-masing sebagai berikut

a. Perlindungan upah

Perlindungan hukum bagi pekerja atas upah dilandaskan pada Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

”setiap pekerja berhak memperoleh pengasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap pekerja berhak atas upah sebagai hasil kerja mereka tanpa ada diskriminasi. Seorang pekerja anak juga berhak atas upah yang sama dengan pekerja lainnya yang sudah dianggap dewasa apabila pekerjaan yang mereka lakukan sama. Sistem upah yang diterapkan pada anak-anak adalah borongan dan harian. Upah borongan diberikan persatuan barang selalu kecil dari pada upah yang diterima orang dewasa, karena perbedaan ukuran barang yang dikerjakan

Kebijakan pengupahan yang dimaksud meliputi hal-hal berikut ini

1. Upah minimum

Diselenggarakan sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Pengaturan upah minimum tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/VIII/2005.

2. Upah kerja lembur

Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja melakukan pekerjaannya melebihi waktu kerja wajib. Dasar hukum pengaturannya tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Upah tidak masuk dalam kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c,d,e,h, dan i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Upah karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerja

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Bentuk dan cara pembayaran upah

Bentuk upah secara yuridis berupa uang dengan proporsi sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, seperti yang tercantum dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Perlindungan jam kerja

Perlindungan hukum mengenai jam kerja bagi pekerja diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja, yaitu jumlah jam kerja normal untuk selama 1 minggu sebanyak 40 jam dengan perincian. Sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan memberlakukan waktu kerja 6 hari dalam 1 minggu, maka jumlah jam kerja 1 hari adalah 7 jam dan hari sabtu 5 jam kerja
2. Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan memberlakukan waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu, maka jam kerja 1 hari jumlahnya adalah 8 jam dan hari sabtu libur.

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja melebihi jam kerja normal, dimana jam kerja selebihnya harus dihitung sebagai jam kerja lembur. Syarat pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 78 ayat(1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harus ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan.
2. Berdasarkan Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Selain itu juga anak-anak yang bekerja penuh waktu seperti halnya buruh dewasa, bekerja 7 jam sehari, 6 hari seminggu. Anak-anak yang bekerja paruh waktu baik pada majikan maupun pada orang tua, bekerja antara 2 sampai 4 jam sehari yang dilakukan diantara waktu sekolah.(Dedi Haryadi:68). Padahal untuk lebih terjaminnya perkembangan anak yang wajar diperlukan waktu sekolah, belajar, bermain, dan bersosialisasi serta istirahat 12 jam berturut-turut di malam hari untuk pemulihan. Oleh karena itu bagi anak yang bekerja perlu diadakan pembatasan waktu kerja dan waktu istirahat sebagai berikut (Irwanto,1999:7):

1. Anak sebaiknya boleh bekerja selama 4 jam sehari, dengan pengaturan kerja 2 jam,1/4 jam istirahat dan 2 jam kerja;

2. Anak tidak boleh kerja lembur dan kerja diantara pukul 18.00 s.d 06.00 keesokan harinya;
3. Anak harus mendapat istirahat mingguan, tahunan, dan libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

2.5.2 Hak-hak dan Kesejahteraan Pekerja Anak

2.5.2.1 Hak-Hak Pekerja Anak

Seorang anak yang terlahir dalam keluarga bertaraf ekonomi sosial rendah memiliki kecenderungan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Anak-anak yang memutuskan untuk bekerja sesungguhnya tidak menjadi masalah apabila perkembangan fisik dan mentalnya tetap diperhatikan. Seorang anak juga memiliki hak-hak atas kesejahteraan mereka sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 sampai Pasal 9 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979, hak-hak atas kesejahteraan anak diantaranya:

- a. Hak atas kesejahteraan, perawatan, asuhan, dan bimbingan;
- b. Hak atas pelayanan;
- c. Hak atas perlindungan dan pemeliharaan;
- d. Hak atas perlindungan lingkungan hidup;
- e. Hak untuk mendapat perlindungan pertolongan pertama;
- f. Hak untuk memperoleh asuhan; dan
- g. Hak memperoleh bantuan.

Masalah hak-hak anak merupakan masalah yang menonjol baik dalam hal pelanggaran terhadap hak-hak atas mereka sebagai pekerja maupun sebagai seorang anak. Hal ini terjadi karena anak-anak itu sendiri tidak menyadari atau tidak mengetahui bahwa mereka

memiliki hak-hak tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak dalam Pasal 2 ayat(4) menyatakan bahwa:

”anak berhak atas perlindungan terhadap lingkungan yang dapat membahayakan atau menghambat pertumbuhan dan perkembangan dengan wajar”.

2.5.2.2 Kesejahteraan Pekerja Anak

Apabila kita menyinggung mengenai kesejahteraan pekerja, hal pertama yang terlintas adalah upah pekerja, karena dalam melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan yang formal maupun yang informal seorang pekerja berhak atas kontra prestasi dari hasil kerjanya dalam bentuk upah. Upah yang diberi harus sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah yang mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR) agar kesejahteraan pekerja tersebut tercukupi.

Kesejahteraan seorang buruh juga menyangkut hal yang bersifat non fisik seperti pekerjaan yang menantang, atasan yang baik, rekan kerja yang menyenangkan, dan kesempatan untuk meningkatkan diri.

2.6 Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Pada Sektor Formal

Seorang anak yang bekerja kebanyakan diakibatkan oleh kemiskinan dan penyelesaian jangka panjangnya terletak pada pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan menuju kearah kemajuan

sosial, ekonomi, khususnya penanggulangan kemiskinan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengurangi jumlah pekerja anak, namun demikian kondisi perekonomian yang belum kondusif upaya tersebut belum mencapai hasil yang menggembirakan.

Sampai saat ini jumlah pekerja anak masih belum bisa terdata dengan pasti. Pekerja anak tersebut tersebar baik di pedesaan maupun perkotaan. Beberapa diantara pekerjaan yang dilakukan anak tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak. Bekerja bagi anak terutama pada jenis pekerjaan-pekerjaan yang terburuk bagi anak dan akan menghambat tumbuh kembang anak tersebut secara wajar. Disamping itu hal tersebut bertentangan dengan hak asasi anak dan nilai-nilai kemanusiaan yang diakui secara universal. Faktor-faktor yang menyebabkan terpeliharanya keberadaan pekerja anak antara lain adalah:

1. Faktor Kemiskinan

Kemiskinan adalah faktor utama penyebab anak bekerja. Jika kelangsungan hidup keluarga menjadi terancam oleh kemiskinan, maka seluruh anggota keluarga termasuk anak-anak terpaksa dikerahkan untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

2. Faktor Tradisi

Tradisi sering dipakai untuk menjelaskan keberadaan pekerja anak. Berdasarkan faktor ini, pekerja anak terjadi karena adanya pendapat bahwa anak-anak dari keluarga miskin tidak memiliki

alternatif lain dan memang selayaknya bekerja sudah menjadi semacam tradisi.

3. Faktor Kelangkaan Pendidikan

Kelangkaan pendidikan terutama pendidikan dasar yang berkualitas dan secara cuma-cuma ikut mendorong anak untuk bekerja. Karena jika pendidikan yang memadai dapat disediakan dengan cuma-cuma, kalangan tersebut percaya bahwa anak-anak dan orang tua mereka akan lebih tertarik untuk memilih sekolah daripada bekerja.

4. Faktor Lemahnya Legislasi

Tidak memadainya aturan yang melarang praktek pekerja anak atau yang mendukung wajib belajar dan lemahnya pelaksanaan dari ketentuan yang ada juga dianggap sebagai salah satu penyebab keberadaan pekerja anak.

2.6.1 Aturan Hukum Secara Umum

2.6.1.1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya

Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948

Pasal 1 ayat(1) Huruf d menyatakan bahwa:

'anak-anak ialah orang laki-laki atau perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah'.

Perlindungan lain mengenai anak tersebut dinyatakan dalam Pasal 2

bahwa:

”anak tidak boleh menjalankan pekerjaan”.

Selanjutnya dalam Pasal 3 Undang-Undang ini menyatakan bahwa:

”jikalau seorang anak yang berumur 6 tahun atau lebih terdapat dalam ruangan yang tertutup, dimana sedang dijalankan pekerjaan, maka dianggap bahwa anak itu menjalankan pekerjaan di tempat itu kecuali ternyata sebaliknya”.

Akan tetapi ketentuan yang diatur dalam Pasal 2 dan pasal 3 tersebut hingga saat ini belum diberlakukan. Berdasarkan Undang-Undang ini, pemerintah dalam hal ini pembentuk Undang-Undang sama sekali tidak mengizinkan anak-anak untuk bekerja.

2.6.1.2 *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak*

Yang dimaksud anak dalam Pasal 2 adalah:

”anak berarti semua orang yang berusia di bawah 18 tahun”

Batasan usia anak dalam Undang-Undang ini berbeda dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951. Perbedaan batasan umur bagi seorang anak ini dapat menimbulkan masalah di kemudian hari karena terdapat 2 pengertian mengenai batasan umur seorang anak. Pasal berikutnya yang melindungi anak-anak dari pekerjaan terburuk bagi anak yaitu Pasal 3 yang menyebutkan mengenai bentuk-bentuk terburuk kerja anak, antara lain adalah:

- 1) Segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ijin dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak-anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;

- 2) Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
- 3) Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian Internasional yang relevan;
- 4) Pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaannya itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Pengertian bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak menurut Undang-Undang ini secara umum meliputi anak-anak yang dieksploitasi secara fisik maupun ekonomi yang antara lain dalam bentuk:

- 1) Anak-anak yang dilacurkan;
- 2) Anak-anak yang bekerja di pertambangan;
- 3) Anak-anak yang bekerja sebagai penyelam mutiara;
- 4) Anak-anak yang bekerja di sektor konstruksi;
- 5) Anak-anak yang bekerja di sektor jermal;
- 6) Anak-anak yang bekerja sebagai pemulung sampah;
- 7) Anak-anak yang dilibatkan dalam produksi dan kegiatan yang menggunakan bahan-bahan peledak;
- 8) Anak-anak yang bekerja di jalan;
- 9) Anak yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga;
- 10) Anak yang bekerja di perkebunan;
- 11) Anak yang bekerja paa penebangan, pengolaan, dan pengangkutan kayu;
- 12) Anak yang bekerja pada industri dan jenis kegiatan yang menggunakan bahan kimia yang berbahaya.

Berdasarkan pemaparan di atas, pekerjaan-pekerjaan yang dalam proses pengerjaannya tidak membahayakan tumbuh kembang anak

yang bekerja tersebut dan pekerjaan tersebut memberikan pengetahuan atau ketrampilan bagi si anak diperbolehkan Undang-Undang ini.

2.6.1.3 Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 tentang Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan terburuk Untuk Anak

Batasan umur seorang anak berdasarkan Keputusan Presiden ini dalam Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa:

”anak adalah semua orang yang berusia di bawah 18 tahun”

Batasan umur anak dalam Keputusan Presiden ini sama dengan batasan umur yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000. Keputusan Presiden ini dikeluarkan sebagai aturan pelaksana. Sedangkan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagaimana diatur dalam ayat (2) sama dengan bentuk pekerjaan terburuk yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000.

Keputusan Presiden ini pada intinya bermaksud melindungi pekerja anak dengan cara membentuk suatu Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak sesuai dengan judul Keputusan Presiden ini yang diketuai oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tugas dari Komite Aksi Nasional itu sendiri diatur dalam Pasal 4 yang menyatakan bahwa:

”Komite Aksi Nasional bertugas:

- 1) Menyusun Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan terburuk Untuk Anak;

- 2) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak;
- 3) Menyampaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam pelaksanaan Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak kepada instansi atau pihak yang berwenang guna penyelesaiannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Perlindungan yang dimaksud oleh Pasal ini pada intinya adalah perlindungan dalam bentuk pengawasan terhadap Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

2.6.1.4 Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

Keputusan Presiden ini mengatur mengenai rencana-rencana penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak yang mana misi dari Keputusan Presiden ini, antara lain:

- 1) Mencegah dan menghapus segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan dan perdagangan anak, kerja ijon, dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- 2) Mencegah dan menghapus pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, produksi pornografi, atau untuk pertunjukan porno;
- 3) Mencegah dan menghapus pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram atau terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional;
- 4) Mencegah dan menghapus pelibatan anak dalam produksi atau penjualan bahan peledak, penyelaman air dalam, pekerjaan-pekerjaan di anjungan lepas pantai, di dalam tanah, pertambangan serta penghapusan pekerjaan lain yang sifat atau keadaan

tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Sasaran yang dituju oleh Keputusan Presiden ini adalah semua anak yang melakukan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, dan semua pihak yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk melakukan bentuk pekerjaan terburuk.

2.6.1.5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1987 tentang Perlindungan Bagi Anak yang Terpaksa Bekerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri tersebut menyatakan bahwa:

”Anak yang terpaksa bekerja adalah anak yang berumur 14 tahun ke bawah yang karena alasan sosial ekonomi terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun dirinya sendiri”.

Ketentuan lain dalam Peraturan Menteri ini yang memberikan perlindungan terhadap pekerja anak terdapat dalam Pasal 2 ayat (1). Dalam pasal tersebut diatur mengenai anak yang terpaksa bekerja boleh dipekerjakan dengan pengecualian sebagai berikut:

- 1) Dalam tambang, lobang dalam tambang, lobang di dalam tanah, tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain di dalam tanah;
- 2) Pekerjaan di kapal sebagai tukang api atau batubara;
- 3) Pekerjaan diatas kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ayahnya atau seorang keluarganya sampai dengan derajat ketiga;
- 4) Pekerjaan mengangkat barang-barang berat;
- 5) Pekerjaan yang berhubungan dengan alat produksi dan bahan-bahan yang berbahaya.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri ini menyebutkan bahwa:

”Pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja wajib melaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja”.

Kemudian dalam Pasal 4 disebutkan juga bahwa:

”Pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja wajib memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Tidak mempekerjakan tidak lebih dari jam 4 sehari;
- 2) Tidak mempekerjakan pada malam hari;
- 3) Memberikan upah sesuai dengan peraturan pengupahan yang berlaku;
- 4) Memelihara daftar nama, umur, dan tanggal lahir, tanggal mulai bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan”.

2.6.1.6 Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2001 tentang Penanggulangan Pekerja Anak

Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 5 Tahun 2001 tentang Penanggulangan Pekerja Anak dalam Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa:

”Pekerja anak adalah anak yang melakukan segala jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan menghambat proses belajar serta tumbuh kembang”.

Sedangkan yang dimaksud dengan tumbuh kembang dalam pasal tersebut di jabarkan dalam ayat (3) yang menyatakan bahwa:

”tumbuh dalam arti bertambahnya ukuran dan massa yaitu tinggi, berat badan, tulang, dan panca indera tumbuh sesuai dengan usia, dan kembang dalam arti bertambahnya dalam kematangan fungsi tubuh yaitu pendengaran, penglihatan, kecerdasan dan tanggung jawab”.

Sementara Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri ini menjelaskan mengenai hal-hal yang pekerjaan berat dan berbahaya bagi pekerja anak sebagai berikut:

”Pekerjaan berat dan berbahaya bagi pekerja anak adalah kegiatan yang dilakukan oleh pekerja anak yang dapat mengganggu proses tumbuh kembang anak, baik fisik maupun non fisik dan membahayakan kesehatan”.

Keputusan Menteri ini hanya menyinggung mengenai pekerjaan berat dan berbahaya bagi anak tanpa memberikan definisi lain tentang apa saja yang termasuk ke dalam pekerjaan berat dan berbahaya sebagaimana disebutkan dalam pasal tersebut.

2.6.2 Aturan Hukum Secara Khusus

2.6.2.1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan jaminan atas perlindungan hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan dan keluarganya dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan yang memberikan perlindungan terhadap hak pekerja anak. Ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pasal 68
Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

2) Pasal 69

a. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan

pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

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

- izin tertulis dari orang tua atau wali;
- perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- keselamatan dan kesehatan kerja;
- adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

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

3) Pasal 70

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

b. Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

c. Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:

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

4) Pasal 71

a. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

b. Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat:

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

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

5) Pasal 72

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

6) Pasal 73

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

7) Pasal 74

a) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.

b) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud pada ayat

(1) meliputi:

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

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

8) Pasal 75

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

2.6.2.2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak

Keputusan menteri ini merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 74 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Adapun beberapa pasal yang penting dari Keputusan Menteri tersebut adalah:

1) Pasal 1

Anak adalah setiap orang yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun.

2) Pasal 2

Anak di bawah usia 18 (delapan belas) tahun dilarang bekerja dan/atau dipekerjakan pada pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

3) Pasal 3

Anak usia 15 (lima belas) tahun atau lebih dapat mengerjakan pekerjaan kecuali pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2).

4) Pasal 4

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk bekerja lembur.

Adapun Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan dan Keselamatan Anak menurut Keputusan Menteri ini antara lain adalah:

1) Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya meliputi pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan:

a) Mesin-mesin

- mesin perkakas seperti: mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap;
- mesin produksi seperti: mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol.

b) Pesawat

- pesawat uap seperti: ketel uap, bejana uap;
- pesawat cairan panas seperti: pemanas air, pemanas oli;
- pesawat pendingin, pesawat pembangkit gas karbit;
- pesawat angkat dan angkut seperti: keran angkat, pita transport, eskalator, gondola, forklift, loader;
- pesawat tenaga seperti: mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik.

- c) Alat berat seperti: traktor, pemecah batu, grader, pencampur aspal, mesin pancang.
- d) Instalasi seperti: instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik.
- e) Peralatan lainnya seperti: tanur, dapur peleburan, lift, perancah.
- f) Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.

2) Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya yang meliputi :

- a) Pekerjaan yang mengandung Bahaya Fisik
 - pekerjaan di bawah tanah, di bawah air atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (*confined space*) misalnya sumur, tangki;
 - pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter;
 - pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt;
 - pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas;
 - pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrim atau kecepatan angin yang tinggi;

- pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran yang melebihi nilai ambang batas (NAB);
- pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan radioaktif;
- pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion;
- pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu;
- pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.

b) Pekerjaan yang mengandung Bahaya Kimia

- pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pajanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya;
- pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik dan/atau teratogenik;
- pekerjaan yang menggunakan asbestos;
- pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.

c) Pekerjaan yang mengandung Bahaya Biologis

- pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet;
- pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan;
- pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerah susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang;
- pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian;
- pekerjaan penangkaran binatang buas.

d) Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu

- Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi atau jalan
- Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan dan bongkar muat.
- Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan

- Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
- Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
- Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.
- Pekerjaan di kapal.
- Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
- Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00-06.00.

2.6.3 Sanksi Hukum

Pemberian sanksi hukum mempunyai tujuan untuk mengupayakan ketertiban dalam rangka mencapai tertib sosial guna mengembangkan sistem sosial dan kontrol sosial kehidupan masyarakat, terutama tertib sosial pada hubungan ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan perlindungan hak pekerja anak, bentuk sanksi yang diberikan adalah (Editus Adisu,2006:43-45):

1. Sanksi Administratif

Pengusaha tidak diperkenankan untuk memperlakukan pekerja, termasuk pekerja anak, secara diskriminatif. Hal ini dinyatakan secara tegas dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu, Pasal

6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pelanggaran terhadap hak pekerja anak menyangkut adanya ketentuan-ketentuan tersebut adalah berupa sanksi administratif, yaitu seperti yang tercantum dalam Pasal 190, yang menyatakan bahwa bentuk sanksi administratif yang dimaksud adalah berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan ijin.

2. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma hukum (Ibid,44).

Seperti yang disebutkan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d, bahwa perjanjian dibuat atas dasar pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, pengusaha tidak diperkenankan membuat perjanjian dengan pekerja anak menyangkut hal-hal yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut akan berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum.

3. Sanksi Pidana

Sanksi pidana dan/atau denda terhadap pelanggaran hak pekerja, khususnya pekerja anak dari pekerjaan-pekerjaan yang terburuk termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Pasal 183, yang memberikan sanksi pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000 dan paling banyak Rp.500.000.000, bagi pengusaha yang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- 2) Pasal 185, yang memberikan sanksi pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan atau denda paling sedikit Rp.100.000.000, dan paling banyak Rp.400.000.000, terhadap pengusaha yang mempekerjakan anak tetapi tidak memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat pada Pasal 69 ayat(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

2.6.4 Pengawasan Ketenagakerjaan

Seperti kita ketahui bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja menimbulkan keadaan ketidaksamaan kedudukan dalam hubungan kerja. Sehingga dalam melaksanakan hubungan kerja, seringkali terjadi konflik atau perselisihan

hubungan industrial yang dapat menghambat terciptanya keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Pemerintah telah mewujudkan campur tangannya melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan bagi hak-hak pekerja. Diperlukan pula adanya pengawasan ketenagakerjaan, yaitu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Adapun aturan hukum yang mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan,
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan,
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Disebutkan dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai-pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen atau tanpa terpengaruh oleh pihak dalam mengambil keputusan, guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Fungsi sistem pengawasan

ketenagakerjaan, seperti yang tercantum dalam Pasal 3 Konvensi ILO

Nomor 81 Tahun 1947 adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan,
- b. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum,
- c. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau penyalahgunaan secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku,
- d. Tugas lain yang dapat menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menghalangi pelaksanaan tugas pokok pengawas atau mengurangi kewenangannya dan ketidakberpihakannya yang diperlukan bagi pengawas dalam berhubungan dengan pengusaha dan pekerja/buruh.

Tujuan pengawasan Ketenagakerjaan merupakan upaya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pengusaha dan pekerja untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja serta menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan atas peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diambil (Moleong, 2004: 4).

Dengan dasar tersebut, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai perlindungan hukum bagi pekerja anak pada sektor formal di PT.Sumber Rejeki Garment Solo, dengan didukung oleh data-data tertulis maupun data-data hasil wawancara.

3.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif empiris. Penelitian hukum empiris dalam disiplin ilmu hukum normatif adalah penelitian terhadap penerapan perundang-undangan yang dilakukan oleh para praktisi hukum, seperti putusan hukum, surat gugatan, tuntutan dan lain-lain.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dilakukan. Dengan ditetapkan lokasi, akan dapat lebih mudah untuk mengetahui dimana tempat suatu penelitian akan dilakukan.

Lokasi penelitian ini adalah di PT.Sumber Rejeki Garment Solo, yang berada di Kota Solo. Dikarenakan pelaksanaan dan penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.235/Men/2003 di tempat tersebut belum dapat berjalan dengan baik.

3.4 Fokus Penelitian

Penelitian perlu memfokuskan pada masalah tertentu. Ada dua maksud yang ingin dicapai oleh peneliti dalam menetapkan fokus adalah sebagai berikut.

1. Penetapan fokus dapat membatasi studi atau membatasi bidang inkuiri, yang berarti bahwa dengan adanya fokus, penentuan tempat penelitian menjadi lebih layak.
2. Penetapan fokus berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-enklusi atau memasukkan-mengeluarkan suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan. Mungkin data cukup menarik, tetapi jika dipandang tidak relevan, data itu tidak akan dihiraukan (Moleong, 2004:94).

Fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi

pekerja anak di sektor formal yang dilakukan di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.

- b. Kendala yang dihadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal.
- c. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT.Sumber Rejeki Garment Solo.

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2002:107). Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Sumber data primer, diperoleh dari hasil penelitian lapangan secara langsung dengan pihak-pihak yang mengetahui persis masalah yang akan dibahas, dalam hal ini sebagai informan adalah PT.Sumber Rejeki Garment Solo, serta para karyawan atau pekerja pada PT.Sumber Rejeki Garment Solo. Responden adalah orang-orang yang terlibat secara langsung dalam penelitian ini yang dimana sebagai responden adalah karyawan PT.Sumber Rejeki Garment Solo. Informan adalah orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini tetapi tidak secara langsung, karena orang-orang tersebut dibutuhkan informasinya dalam melakukan penelitian, manager atau kabag

personalia yang merupakan penanggung jawab dari karyawan PT.Sumber Rejeki Garment Solo.

- b. Sumber data sekunder, untuk memperoleh sumber data sekunder penulis menggunakan teknik dokumentasi. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber tertulis yang berupa norma atau kaidah dasar (Pembukaan UUD 1945), peraturan dasar (Batang Tubuh UUD 1945 dan ketetapan-ketetapan, peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan menteri). Yang dapat juga berbentuk buku-buku, arsip-arsip penunjang dari penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian diperlukan suatu metode yang tepat dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Tujuannya adalah agar data yang diperoleh itu tepat dan benar sesuai dengan kenyataan yang ada.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk percakapan secara langsung dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2004 : 186).

Metode wawancara mempunyai bermacam-macam bentuk, yaitu diantaranya wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Format wawancara yang digunakan bisa bermacam-macam dan format itu dinamakan protokol wawancara. Protokol wawancara itu dapat juga berbentuk terbuka. Pertanyaan-pertanyaan ini disusun sebelumnya dan didasarkan atas masalah dalam rancangan penelitian. Pokok-pokok yang dijadikan dasar pertanyaan diatur secara sangat terstruktur. Keuntungan wawancara terstruktur ialah jarang mengadakan pendalaman pertanyaan yang dapat mengarahkan terwawancara agar sampai berdusta.

Wawancara tak terstruktur merupakan wawancara yang berbeda dengan yang terstruktur. Wawancara semacam ini digunakan untuk menemukan informasi yang bukan baku atau informasi tunggal. Wawancara ini sangat berbeda dari wawancara terstruktur. Pertanyaan biasanya tidak disusun terlebih dahulu, malah disesuaikan dengan keadaan dan ciri yang unik dari responden. (Moleong, 2004:190-191)

Apabila dilihat dari pengertian wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, maka jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Karena disini pewawancara yang menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan disusun terlebih dahulu sebelum diajukan. Pertanyaan yang disusun didasarkan atas masalah dalam rancangan penelitian. Data yang diungkap ini adalah hasil

dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam wawancara yang ada didalam format wawancara.

2. Metode Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Teknik dokumentasi ini dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit dalam arti apabila terjadi suatu kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah.

Dalam menggunakan metode dokumentasi ini peneliti memegang checklist untuk mencari variabel yang sudah ditentukan. Apabila terdapat atau muncul variabel yang dicari, maka tinggal membubuhkan tanda chek atau tally di tempat yang sesuai untuk mencatat hal-hal yang bersifat bebas atau belum ditentukan dalam daftar variabel peneliti dapat menggunakan kalimat bebas (Arikunto, 2000).

3.7 Keabsahan Data

Untuk mengabsahkan data diperlukan teknik pemeriksaan data. Teknik keabsahan data atau biasa disebut validitas data didasarkan pada

empat kriteria yaitu kepercayaan, keterlatihan, ketergantungan, dan kepastian (Moleong, 2004: 324).

Untuk menetapkan keabsahan data dalam penelitian lapangan diperlukan teknik sebagai berikut

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2004:330).

Triangulasi yang digunakan antara lain sebagai berikut.

1. Triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan dan mengecek baik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda dalam metode kualitatif.
2. Memanfaatkan pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data dari pemanfaatan pengamat akan membantu mengurangi bias dalam pengumpulan data.

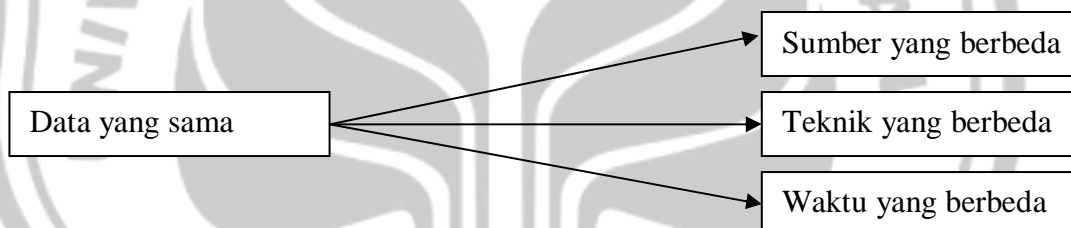
Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi dengan sumber, di mana dalam triangulasi ini sumber-sumber yang ada digunakan untuk membandingkan dan mengecek kembali hasil dari berbagai macam metode yang digunakan dalam penelitian ini. Berarti di sini diperlukan format wawancara / protokol wawancara (dalam metode wawancara), catatan pengamatan (dalam metode observasi), serta data-data lain yang akurat yang dapat menunjang penelitian ini.

Triangulasi dengan sumber data dapat di tempuh dengan jalan sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
3. Membandingkan apa yang dikatakan oleh seseorang sewaktu diteliti dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat pandangan orang seperti rakyat biasa, pejabat pemerintah, orang yang berpendidikan, orang yang berbeda
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Bagan triangulasi pada pengujian validitas data dapat digambarkan sebagai berikut



3.8 Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengamatan data, maka diadakan suatu analisis data untuk mengolah data yang ada. Analisa data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat di temukan tema dan di temukan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong,2002:103).

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2000:103).

Analisis data dilakukan secara induktif, yaitu mulai dari lapangan atau fakta empiris dengan cara terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsir dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Analisis data di dalam penelitian kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

Menurut Milles dan Huberman dalam Rachman (1999:120).

Tahapan analisis data adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

2. Reduksi Data

yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian.

Dimana reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi. Data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya sewaktu-waktu di perlukan.

3. Penyajian Data

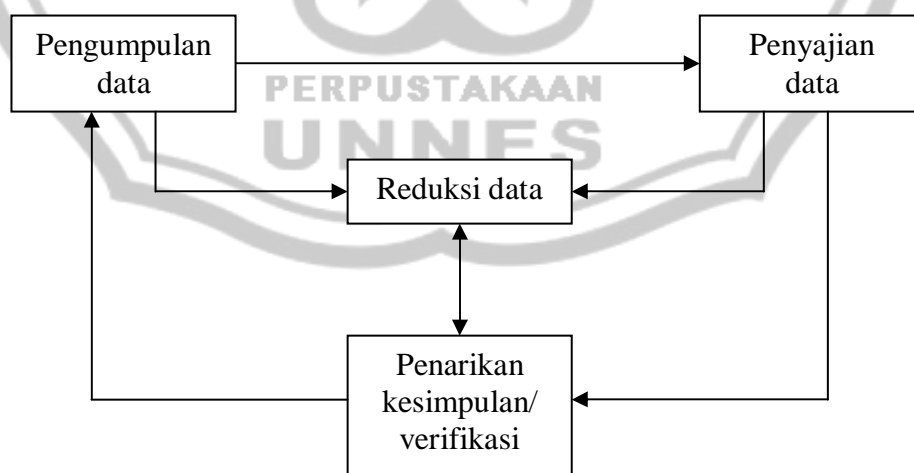
Penyajian data berupa sekumpulan informasi yang telah tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data merupakan analisis dalam bentuk matriks, networks, chart, atau grafis. Sehingga peneliti dapat menguasai data.

4. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Sejak semula peneliti berusaha mencari makna dari data yang di peroleh. Untuk itu, peneliti berusaha mencari pula, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, hipotesis dan sebagainya. Verifikasi dapat dilakukan dengan singkat yaitu dengan cara mengumpulkan data baru. Dalam pengambilan keputusan, didasarkan pada reduksi data dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang di angkat dalam penelitian.

Tahapan analisis data kualitatif di atas dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:

Bagan IV : Analisis Data Kualitatif



Sumber: Milles dan Huberman dalam Rachman (1999:120)

Keempat komponen tersebut saling mempengaruhi dan terkait. Pertama-tama peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan menggunakan wawancara atau observasi yang disebut tahap pengumpulan data. Karena data yang di kumpulkan banyak maka di adakan reduksi data, setelah direduksi kemudian diadakan sajian data, selain itu pengumpulan data juga di gunakan untuk penyajian data, selain itu pengumpulan data juga di gunakan untuk penyajian data. Apabila ketiga tahapan tersebut selesai di lakukan, maka diambil keputusan atau verifikasi.

3.9 SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Penulisan skripsi ini terdiri dari 3 (tiga) bagian yang mencakup 5 (lima) Bab yang disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

a. Bagian Pendahuluan Skripsi

Bagian pendahuluan skripsi ini terdiri dari Judul, Abstrak, Pengesahan, Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel (bila ada) dan Daftar Lampiran (bila ada).

b. Bagian Isi Skripsi

1. Bab 1 Pendahuluan

Bab pendahuluan ini terdiri dari sub bab, yang dimulai dengan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

2. Bab 2 Kerangka Teoritik atau Telaah Pustaka

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang diharapkan mampu menjembatani atau mempermudah dalam memperoleh hasil penelitian.

3. Bab 3 Metode Penelitian

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan tentang metode yang digunakan meliputi metode pendekatan penelitian, metode pengolahan data, dan metode analisis data.

4. Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini nantinya akan dibahas mengenai analisis penerapan aturan di dalam bab ini juga akan dibahas mengenai berbagai kendala yang dihadapi dan berbagai upaya yang dilakukan untuk guna meminimalisirnya. Kemudian akan dibahas pula pengawasan ketenagakerjaan.

5. Bab 5 Penutup

Bab penutup ini berisikan tentang kesimpulan dan saran, penulis akan mencoba menarik sebuah benang merah terhadap permasalahan yang diangkat.

c. Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir skripsi terdiri dari Daftar Pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uraian Umum PT.Sumber Rejeki Garment SOLO

4.1.1.1 Profil PT.Sumber Rejeki Garment

PT. Sumber Rejeki Garment Solo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan Specialis Baby Wear, Baby Fashion dan Embrodery dengan pemenuhan target produksi yang tinggi. Penjualan hasil produksi yang dapat mencapai angka 120.000 lusin pertahun mengharuskan untuk melakukan proses produksi secara terus menerus setiap harinya tanpa henti. PT. Sumber Rejeki Garment didirikan pada pada tanggal 25 Juni 2006, dibawah Notaris Sumartono, SH dengan Nomor Akte Notaris 103. Yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 286, Solo. Pendiri perusahaan ini adalah Bapak Donnie Purnomo. Sekaligus sebagai pemimpin dari perusahaan tersebut.(hasil wawancara dengan manager produksi)

Dalam praktek kerja sehari-hari di perusahaan garment/konveksi sifat kerja di PT.Sumber Rejeki Garment lebih condong mengarah pada sistem kerja satu team dalam menyelesaikan suatu produksi. Berdasarkan kenyataan yang ada dan terjadi di perusahaan garment/konveksi disamping management control terhadap masing-masing team/linenya

yang berisi beberapa operator dengan mesin-mesin yang berbeda, maka supervisor pun tidak lepas dari beberapa macam karakter karyawan yang ikut mempengaruhi mekanisme produksi di line itu. Karyawan sebagai pemegang produksi, merupakan hal yang harus dijaga kualitasnya agar hasil produksi itu tidak kalah bersaing dengan perusahaan lainnya. Jumlah Karyawan PT. Sumber Rejeki Garment berkisar 250 karyawan, dengan perincian jumlah pekerja sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah pekerja di PT. Sumber Rejeki Garment Solo

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Pekerja Wanita	135 Orang
2.	Pekerja Laki-Laki	115 Orang
	Total	250 Orang

(Sumber : Wawancara dengan manager produksi, 10 juni 2010)

Table 4.2
Jumlah Pekerja PT. Sumber Rejeki Garment Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Usia	Jumlah
1.	Wanita	<18 tahun	40 Orang
		>18 tahun	105 Orang
2.	Laki-Laki	<18tahun	40 Orang
		>18tahun	75 Orang
	Total		250 Orang

(Sumber : Wawancara dengan manager produksi, 10 juni 2010)

Tabel 4.3
Jumlah pekerja anak PT Sumber Rejeki Garment berdasarkan
bidang kerja

No.	Jenis Pekerja	Jumlah	Bagian
1.	Pekerja Anak Laki-Laki	40 Orang	20 Pada Mesin Pemotong Manual, 10 Pada Bagian Gudang, 5 Orang pada bagian mesin mesin Pemanas dan 5 orang pada mesin genset
2.	Pekerja Anak Perempuan	40 Orang	30 Pada bagian Mesin jahit Jarum 1 dan 10 Orang pada bagian mesin jahit 2
	Total Pekerja Anak		80 Orang

(Sumber : Wawancara dengan manager produksi, 10 juni 2010)

Karyawan di PT. Sumber Rejeki Garment ini mempunyai tingkat kelulusan yang berbeda dan sesuai dengan bidang-bidang pada perusahaan ini, tetapi rata-rata tingkat pendidikan karyawan terdiri dari lulusan SD 40 orang, SMP 80 orang, SMA 110 dan lulusan dengan tingkat pendidikan tinggi hanya 20 orang.

Dimana perusahaan ini mempunyai berbagai bagian kerja yang dibawah satu koordinasi dari Manager perusahaan, adapun bagian-bagian kerja sebagai berikut:

1. Management

dalam hal management seseorang supervisor harus bisa/mampu mengelola linanya masing-masing, dan bertindak tegas dalam memberikan intruksi, menyiapkan perencanaan yang matang dan menemukan serta memberikan jalan keluar dalam hal menyelesaikan suatu permasalahan.

2. Teknik

seseorang supervisor dituntut untuk memiliki sifat kreatif dan inisiatif dalam menemukan cara/sistem menjahit sehingga disamping mudah di mengerti oleh operatornya juga lebih cepat dan banyak hasilnya.

3. Adiministrasi

untuk kedua hal tersebut di atas maka peranan administrasi juga ikut menunjang tertibnya semua kegiatan produksi. Dengan adanya catatan yang tertib, teratur dan tertulis, maka segala problem dan kekurangannya dalam menyelesaikan satu order di produksi bisa cepat diatasi (terutama *repeat order*).

4. Buruh

dalam suatu perusahaan tidak lepas dengan adanya buruh yang dimana sebagai bagian dari produksi atau pelaksana kerja perusahaan. Buruh juga mempunyai unsur penting dalam penyelesaian kerja, apabila buruh banyak yang tidak masuk kerja maka target dari sebuah produksi akan mengalami kemunduran.

Perusahaan ini telah mempunyai Merk tersendiri yaitu “**DONITA**“, di mana pemasaran produk ini telah tersebar di seluruh Indonesia, seperti Palembang, Makasar, Surabaya, Medan, Kupang, dll. Perusahaan ini belum mengekspor ke luar negeri karena persaingan di dunia pakaian yang semakin ketat. Perusahaan ini tiap bulannya menghasilkan sekitar 12000 lusin pakaian bayi.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi dari PT. Sumber Rejeki Garment adalah sebagai berikut:

1) Visi Perusahaan:

“ Menjadi perusahaan yang terhandal dalam menghasilkan mutu serta pelayanan yang terbaik bagi konsumen dalam bidang baby wear”

2) Misi Perusahaan

“Meningkatkan mutu serta pelayanan dalam bidang baby wear untuk menghadapi persaingan di era globalisasi”.

4.1.1.3 Alat Produksi

Sebagai penunjang dalam proses produksi, maka dibutuhkan sebuah alat atau mesin yang berfungsi untuk membantu menghasilkan produk yang lebih banyak, antara lain:

1) Mesin jarum 1 yang berjumlah 40 unit

Mesin ini berfungsi sebagai mesin pakaian jahit biasa

2) Mesin jarum 2 yang berjumlah 40 unit

Mesin ini berfungsi sebagai alat jahit untuk kelipatan kain

3) Mesin benang 5 yang berjumlah 35 unit

Mesin ini berfungsi sebagai pembuat model pakaian

4) Mesin potong 5 yang berjumlah 10 unit

Mesin ini berfungsi sebagai alat pemotong kain

5) Mesin Bordir 12 jarum yang berjumlah 10 unit

Mesin ini berfungsi sebagai pembentuk motif kain bordir

6) Mesin Pendukung berjumlah 15 unit

Mesin mesin ini berfungsi sebagai alat mesin pendukung, seperti mesin genset, mesin pemanas kain, mesin pencetak motif kain kasar, dll.

4.1.1.4 Peraturan Perusahaan

Atas dasar asas kemitraan antara pekerja dan pengusaha demi terciptanya keharmonisan bekerja bagi pihak pekerja dan ketenangan berusaha bagi pihak pengusaha, yang pada akhirnya akan menciptakan tingkat produksi dan produktivitas serta efisiensi kerja perusahaan, PT. Sumber Rejeki Garment sebagai pihak pengusaha membuat *Peraturan Perusahaan (PP)*.

PP tersebut merupakan hasil musyawarah dengan wakil karyawan/pekerja yang memuat pengertian hubungan ketenagakerjaan selain dari mengatur syarat-syarat kerja, antara pengusaha dan pekerja.

Maksud dan tujuan utama terciptanya PP tersebut adalah:

- 1) Menjelaskan hak dan kewajiban secara timbal balik antara pekerja dan pengusaha
- 2) Menetapkan syarat-syarat kerja bagi pekerja,
- 3) Memperteguh dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis di dalam perusahaan maupun di dalam masyarakat, karena terciptanya hubungan kerja yang harmonis merupakan suatu upaya keikutsertaan dalam proses pembangunan pemerintah, dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang baik dan stabil,

- 4) Melanjutkan serta meningkatkan hubungan kerjasama yang baik antara pengusaha dan pekerja,
- 5) Mewujudkan kemitraan yang berlandaskan *Hubungan Industrial Pancasila(HIP)*.

Kesepakatan atas PP tersebut berlaku untuk jangka waktu paling lama dua tahun, terhitung sejak tanggal 1 Juli 2006 sampai dengan 1 Juni 2008. Dengan adanya PP tersebut, PT.Sumber Rejeki Garment dan Wakil Pekerja berkewajiban untuk menyebarluaskan ketetapan-ketetapan yang diatur di dalamnya agar dapat diketahui oleh semua pekerja.

Selain itu, berdasarkan pokok-pokok pikiran di atas, PT. Sumber Rejeki Garment dan wakil pekerja berkewajiban untuk menjunjung tinggi isi PP dengan melaksanakan dan mentaatinya secara konsekuen agar terciptanya ketenangan, ketertiban, ketentraman, dan kegairahan kerja demi kelangsungan dan kelanjutan usaha serta dalam meningkatkan produktivitas yang akan menjamin pekerja maupun pengusaha sesuai dengan harkat dan martabatnya. Terhadap semua pelanggaran atas isi PP tersebut diambil langkah-langkah penertiban.

Adapun isi dari PP yang mengatur mengenai hal-hal penting menyangkut syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta taat tertib perusahaan, akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hak dan kewajiban Pengusaha

Di dalam PP PT. Sumber Rejeki Garment Solo disebutkan bahwa hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur pekerjaan yang layak kepada pekerja selama waktu kerja
- 2) Menetapkan tata tertib kerja dalam perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- 3) Menempatkan pekerja di seluruh lingkungan pekerjaan di perusahaan dan memindahkan/memutasikan pekerja dari satu bagian ke bagian lain sesuai dengan ketentuan,
- 4) Menugaskan pekerja melaksanakan kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan,
- 5) Memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, kewajiban-kewajiban pengusaha yang merupakan hak-hak dari pekerja sebagaimana tercantum dalam PP tersebut adalah:

- a. Memberikan upah kepada pekerja
- b. Memberikan upah lembur kepada pekerja, tetapi tidak untuk pekerja yang mempunyai jabatan tertentu yang telah diatur oleh keputusan perusahaan,
- c. Memberikan jaminan asuransi kepada pekerja/buruh
- d. Memberikan cuti dan ijin resmi yang dibayar upahnya (gaji pokok dan tunjangan tetap),

- e. Memberikan ganti/tunjangan/santunan atas gangguan kesehatan setiap pekerjanya, yang diakibatkan kecelakaan dalam hubungan kerja melalui jamsostek,
- f. Memberikan kesempatan kepada pekerja dalam menanyakan hak-haknya dan diajukan melalui prosedur yang berlaku.

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

Di dalam PP PT. Sumber Rejeki Garment Solo juga mengenai hak-hak pekerja yang merupakan kewajiban-kewajiban dari pengusaha, yaitu bahwa setiap pekerja berhak:

- a. Atas upah sebagai imbalan dari kerja yang dilakukan,
- b. Atas upah lembur yang telah ditetapkan dalam undang-undang yang berlaku, kecuali pekerja yang mempunyai jabatan tertentu yang telah diatur oleh keputusan perusahaan,
- c. Memperoleh jaminan sosial,
- d. Atas cuti dan ijin resmi yang dibayar upahnya (gaji pokok dan tunjangan tetap),
- e. Menerima ganti rugi/tunjangan/santunan atas gangguan kesehatan yang diakibatkan kecelakaan dalam hubungan kerja melalui jamsostek,
- f. Menanyakan hak-haknya, dan diajukan melalui prosedur yang berlaku.

Sebaliknya, kewajiban-kewajiban pekerja yang tercantum dalam PP tersebut adalah:

- a. Setiap karyawan/pekerja wajib taat pada segala peraturan dan tata tertib serta pengumuman yang dikeluarkan oleh perusahaan,
- b. Setiap karyawan/pekerja harus sudah berada di tempat kerjanya selambat-lambatnya 5 (lima) menit sebelum jam kerja dimulai sesuai jadwal kerja secara umum sesuai jadwal perusahaan,
- c. Setiap karyawan/pekerja dilarang merubah jam kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan tanpa persetujuan/ijin pimpinan bagian/personalia,
- d. Setiap karyawan/pekerja wajib memasukan kartu hadir (timeCard) masing-masing pada *Time Recording Machine*, baik pada saat masuk maupun pulang. Atau menandatangani daftar hadir saat masuk dan pulang,
- e. Setiap karyawan/pekerja wajib berlaku sopan, baik dalam tindakan cara berpakaian, maupun ucapan terhadap pemimpin, teman sekerja serta terhadap tamu perusahaan,
- f. Setiap karyawan/pekerja harus taat pada perintah/petunjuk atau orang yang diberi wewenang sebagai pemimpinnya,
- g. Setiap karyawan/pekerja wajib menjalankan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya,
- h. Setiap karyawan/pekerja wajib melaporkan kepada pimpinan perusahaan/atasan apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian perusahaan,

- i. Setiap karyawan/pekerja wajib menjaga segala rahasia perusahaan yang didapat baik karena jabatan maupun dalam pergaulan selama di perusahaan,
- j. Setiap karyawan/pekerja harus bersedia menjalani penggeledahan rutin atau sewaktu-waktu dalam lingkungan perusahaan oleh petugas Satpam.

Adapun terdapat larangan-larangan bagi karyawan yang tercantum di dalam PP, yaitu:

- a. Setiap karyawan/pekerja dilarang membawa/menggunakan barang-barang/alat-alat milik perusahaan keluar dari lingkungan perusahaan tanpa ijin dari pimpinan perusahaan atau yang berwenang,
- b. Setiap karyawan/pekerja dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki ruangan lain yang bukan bagiannya kecuali atas perintah/ijin atasannya,
- c. Setiap karyawan/pekerja dilarang menjual/memperdagangkan barang-barang berupa apapun tanpa ijin pimpinan perusahaan atau yang berwenang,
- d. Setiap karyawan/pekerja dilarang mengumumkan/menempelkan pemberitahuan atau mengedarkan poster/daftar sokongan yang bersifat hasutan dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan tanpa ijin pimpinan.

Demikian hal-hal penting yang berkaitan dengan syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta tata-tertib perusahaan, yang tercantum dalam peraturan perusahaan di PT. Sumber Rejeki Garment Solo.

4.1.1.5 Fasilitas kesejahteraan di PT. Sumber Rejeki Garment Solo

Apabila kita menyinggung mengenai kesejahteraan pekerja, hal pertama yang terlintas adalah upah pekerja, karena dalam melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan yang formal maupun yang informal seorang pekerja berhak atas kontraprestasi dari hasil kerjanya dalam bentuk upah. Upah yang diberi harus sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah yang mengacu pada upah minimum regional (UMR) agar kesejahteraan pekerja tersebut tercukupi.

Kesejahteraan seorang buruh juga menyangkut hal yang bersifat non fisik seperti pekerjaan yang menantang, atasan yang baik, rekan kerja yang menyenangkan, dan kesempatan untuk meningkatkan diri.

PT. Sumber Rejeki Garment Solo memberikan fasilitas yang disediakan semata-mata untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Fasilitas tersebut terdiri dari:

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

PT. Sumber Rejeki Garment pada prinsipnya mengikutsertakan karyawan/pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja

(Jamsostek) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 6, Program Jamsostek yang dimaksud meliputi jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bukan karena kecelakaan kerja.

2. Koperasi Karyawan

Dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja perlu ditunjang adanya peningkatan kesejahteraan pekerja, bahwa salah satu sarana penunjang ke arah peningkatan kesejahteraan tersebut tidak saja tergantung pada keadaan upah, namun dengan sebagian upah masing-masing pekerja dapat dikembangkan untuk usaha bersama melalui pembentukan koperasi karyawan. PT.Sumber Rejeki Garment sesuai dengan kemampuan yang ada mendorong dan membantu ke arah tumbuh dan kembangnya koperasi karyawan di perusahaan.

3. Poliklinik

Poliklinik yang terdapat di dalam memberikan pelayanan sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan oleh tenaga medis atau dokter
- b. Obat-obat yang tersedia di poliklinik perusahaan, dan
- c. Pelayanan Keluarga Berencana.

4.1.2 Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 235/Men/2003

PT. Sumber Rejeki Garment Solo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan Specialis Baby Wear, Baby Fashion dan Embroderly dengan pemenuhan target produksi yang tinggi. Penjualan hasil produksi yang dapat mencapai angka 120.000 lusin pertahun mengharuskan untuk melakukan proses produksi secara terus menerus setiap harinya tanpa henti. Pelaksanaan proses produksi ini tentu saja berpengaruh terhadap kebijakan waktu kerja yang berlaku di perusahaan.

Dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hari kerja di perusahaan adalah senin sampai dengan sabtu dengan jam kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, serta 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja untuk waktu kerja *shift*.

Ada 2 pembagian kerja, yaitu pembagian kerja *shift* dan pembagian kerja non *shift*.

1. Waktu kerja *shift* adalah sebagai berikut:

Pada hari kerja, yaitu senin sampai dengan jumat, terhitung:

- a. Shift 1 : Pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB
- b. Shift 2 : Pukul 16.00 sampai dengan 24.00 WIB
- c. Shift 3 : Pukul 24.00 sampai dengan 08.00 WIB

2. Waktu kerja non shift adalah sebagai berikut:

- a. Hari kerja senin-jumat : Pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB
- b. Hari sabtu: pukul 08.00 sampai dengan 13.00 WIB

Pembagian waktu kerja shift ini diperuntukan bagi pekerja di bagian mesin jarum benang 5, mesin bordir 12 jarum dan mesin pendukung lainnya seperti mesin genset, mesin pemanas kain dan mesin pencetak motif kain kasar. Sedangkan pada bagian administrasi hanya masuk pada jam kerja non shift (Hasil wawancara dengan manager produksi: 10 Juni 2010).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mochamad Alfian selaku Manager yang mewakili pihak perusahaan, dapat diketahui bahwa PT. Sumber Rejeki Garment Solo ternyata mempekerjakan anak. Dimana untuk pekerja anak lamanya waktu bekerja sama dengan pekerja dewasa. Pihak perusahaan menyatakan bahwa sesungguhnya waktu bekerja anak tidaklah sama dengan pekerja dewasa, tetapi karena adanya kendala sehubungan fasilitas antar jemput bagi karyawan, dimana pihak perusahaan menyewa jasa angkutan antar jemput dari pihak luar atau pihak ketiga dan dengan dalih untuk menghemat biaya transportasi, maka fasilitas untuk mengantar jemput hanya dilakukan sekali yaitu pada pukul 8 pagi dan 4 sore. Sehingga menyebabkan para pekerja anak harus mengikuti aturan tersebut.

Di lain pihak, salah satu karyawan PT.Sumber Rejeki Garment , Rini (17 Tahun) sesungguhnya telah mengetahui bahwa umur mereka belum diwajibkan atau belum memenuhi unsur-unsur maupun syarat-syarat yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kondisi mereka yang masih muda dalam dunia kerja tidak menjadi halangan ketika berada di dalam pabrik, karena di sisi lain kondisi ekonomi yang lemah menjadikan sebuah alasan kuat untuk tetap bekerja walaupun kondisi fisik ataupun mental mereka belum benar-benar siap masuk dalam dunia kerja, terutama dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang garment/konveksi yang menuntut kekuatan fisik dan mental yang kuat. Alasan-alasan ini yang kadang menjadikan sebuah dilema bagi pemerintah, peraturan yang telah dirancang dan dibuat seharusnya ditegakan terkadang tidak sesuai dengan kenyataan kehidupan sosial masyarakat sekarang ini. Karena pemerintah belum benar-benar mensejahterakan masyarakat yang berada di bawah garis kemiskinan.

Berdasarkan kenyataan ini, masyarakat golongan ekonomi yang rendah ini akan melakukan perbuatan atau pekerjaan apapun guna memenuhi kebutuhan sehari-hari, sekalipun bertentangan dengan peraturan yang ada. Salah satu langkah adalah dengan bekerja sebagai buruh pabrik, untuk itu tidaklah salah apabila ada keluarga-keluarga tersebut menyelesaikan dengan cara meminta anak-anak mereka untuk turut serta membantu penghasilan.

Hal diatas tidak hanya dialami Rini yang bekerja di PT.Sumber Rejeki Garment Solo saja, tetapi mungkin masih banyak pekerja-pekerja anak di bawah umur lainnya yang bekerja di perusahaan sejenisnya maupun perusahaan lainnya.. Disebutkan pula bahwa sistem pengupahan yang diterima pekerja anak adalah sama besarnya dengan para pekerja dewasa. Hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan mengingat waktu bekerja pekerja anak dan pekerja dewasa adalah sama.

Apabila kita memperhatikan beberapa upaya yang dilakukan PT.Sumber Rejeki Garment dalam rangka penerapan Undang-Undang Tenaga Kerja, maka ketentuan yang diterapkan terkait dengan pelaksanaan Pasal 68, Pasl 69 ayat(1) dan (2), serta Pasal 74 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4.1.3 kendala yang Dihadapi PT. Sumber Rejeki Garment Solo Dalam Menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 235/Men/2003 dan Upaya yang Dilakukan PT. Sumber Rejeki Garment Solo Guna Meminimalisirnya

Seorang anak yang bekerja kebanyakan diakibatkan oleh kemiskinan dan penyelesaian jangka panjangnya terletak pada pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan menuju kearah kemajuan sosial, ekonomi, khususnya penanggulangan kemiskinan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengurangi jumlah pekerja anak, namun demikian kondisi perekonomian yang belum kondusif upaya tersebut belum mancapai hasil yang menggembirakan.

Kemiskinan memang merupakan salah satu kondisi yang memaksakan banyak anak terlibat dalam pekerjaan guna menghidupi diri dan keluarganya agar dapat memperbaiki kondisi ekonomi. Namun, di sisi lain pekerja anak juga dapat menyebabkan tetap terpeliharanya kemiskinan, karena anak-anak yang bekerja tersebut sering kali tidak mendapatkan kesempatan untuk bersekolah guna menambah kemampuan ketrampilannya untuk memperoleh prospek penghasilan yang lebih baik.

Sampai saat ini, di berbagai perusahaan *garment* ataupun *tekstil* lainnya jumlah pekerja anak masih belum bisa terdata dengan pasti. Di karenakan kurangnya pendataan dan pengawasan secara menyeluruh oleh pihak dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi di mana perusahaan itu beroperasi. Pekerja anak tersebut tersebar baik di pedesaan maupun perkotaan. Beberapa diantara pekerjaan yang dilakukan anak tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak. Bekerja bagi anak terutama pada jenis pekerjaan-pekerjaan yang terburuk bagi anak dan akan menghambat tumbuh kembang anak tersebut secara wajar. Disamping itu hal tersebut bertentangan dengan hak asasi anak dan nilai-nilai kemanusiaan yang diakui secara universal. Faktor-faktor yang menyebabkan terpeliharanya keberadaan pekerja anak antara lain adalah:

1. Faktor Kemiskinan

Kemiskinan adalah faktor utama penyebab anak bekerja. Jika kelangsungan hidup keluarga menjadi terancam oleh kemiskinan,

maka seluruh anggota keluarga termasuk anak-anak terpaksa dikerahkan untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

2. Faktor Tradisi

Tradisi sering dipakai untuk menjelaskan keberadaan pekerja anak. Berdasarkan faktor ini, pekerja anak terjadi karena adanya pendapat bahwa anak-anak dari keluarga miskin tidak memiliki alternatif lain dan memang selayaknya bekerja sudah menjadi semacam tradisi.

3. Faktor Kelangkaan Pendidikan

Kelangkaan pendidikan terutama pendidikan dasar yang berkualitas dan secara cuma-cuma ikut mendorong anak untuk bekerja. Karena jika pendidikan yang memadai dapat disediakan dengan cuma-cuma, kalangan tersebut percaya bahwa anak-anak dan orang tua mereka akan lebih tertarik untuk memilih sekolah daripada bekerja.

4. Faktor Lemahnya Legislasi

Tidak memadainya aturan yang melarang praktek pekerja anak atau yang mendukung wajib belajar dan lemahnya pelaksanaan dari ketentuan yang ada juga dianggap sebagai salah satu penyebab keberadaan pekerja anak.

Menanggapi hal ini, PT. Sumber Rejeki Garment Solo mengatakan situasi dan kondisi yang dimiliki setiap perusahaan, baik yang mempekerjakan pekerja anak pun tidak tentu berbeda dengan satu sama lain. Perbedaan situasi dan kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap setiap kebijakan yang berlaku di dalam perusahaan.

Dengan demikian, kekuatan hukum dibuat semata-mata bertujuan agar kebijakan yang diberlakukan perusahaan tidak mengabaikan, kepentingan para pekerja. Namun, Atas dasar alasan efisiensi, terkadang penerapan dari suatu ketentuan hukum tersebut harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan. Sehingga, tidak jarang penerapan yang ideal pun tidak secara efektif dapat dilaksanakan.

PT.Sumber Rejeki Garment menambahkan bahwa, setidaknya ketidaksesuaian penerapan hukum yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempekerjakan anak tersebut tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial di lingkungan perusahaan, seperti yang menjadi kekhawatiran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam arti kata, ketidaksesuaian penerapan hukum tersebut ternyata tetap dapat menciptakan ketertiban dan ketenangan kerja dalam Hubungan Industrial Pancasila antara perusahaan dan para pekerja, khususnya pekerja perempuan. Bahkan para pekerja anak tidak menanggapi ketidaksesuaian penerapan ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.235/Men/2003 tersebut sebagai suatu permasalahan yang serius.

4.1.3 Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap PT.Sumber Rejeki Garment Solo

Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo, pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap PT. Sumber Rejeki Garment mengacu pada fungsi pengawasan seperti yang tercantum dalam

konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri Perdagangan, dimana fungsi tersebut telah mereka penuhi secara serius. Apabila terdapat penyimpangan dalam penerapan peraturan perundang-undangan, maka mereka akan melakukan penyidikan terhadap perusahaan, sesuai dengan wewenang yang dimilikinya seperti tercantum dalam Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pernyataan yang diungkapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo itu tentu saja menimbulkan sejumlah pertanyaan, mengingat pada kenyataannya, kondisi lapangan masih menunjukkan sebaliknya. Memang diakui bahwa, pada dasarnya, pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya, seperti yang tercantum dalam Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atas dasar hal ini, mungkin, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo menganggap tindakan penyimpangan penerapan peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh PT.Sumber Rejeki Garment merupakan hal yang patut dirahasiakan. Oleh Karena itu, analisis yang dilakukan penulis terhadap pegawai ketenagakerjaan itu pun tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

Akan tetapi, analisis yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa, pertama, mekanisme pelaksanaan pengawasan yang diselenggarakan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo terhadap PT. Sumber Rejeki Garment hanya sebatas pengawasan ketenagakerjaan secara langsung di lapangan.

PT. Sumber Rejeki Garment mengatakan bahwa selama ini hanya sekali pegawai pengawas ketenagakerjaan datang untuk mengambil laporan tertulis berupa surat keterangan tercatat itu, Tentu saja hal ini mengindikasikan tidak dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan secara langsung dan efektif di lapangan.

Kurangnya pemahaman mengenai kewenangan yang dimiliki petugas pengawas ketenagakerjaan menyebabkan kinerja yang dimiliki menjadi tidak optimal. Disamping itu, tidak berjalannya fungsi penyidikan suatu kejadian di lapangan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan diakibatkan pula oleh tidak dibekalinya pegawai pengawas tenaga kerja tersebut dengan sertifikat penyidikan.

Kedua, terdapat kemungkinan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo sebenarnya sudah mengetahui penyimpangan yang terjadi dalam penerapan peraturan perundang-undangan di PT. Sumber Rejeki Garment. Namun, atas dasar alasan tertentu, mereka berusaha untuk merahasiakannya.

Sebelumnya telah dikatakan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya dirahasiakan. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 3

Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan juga dicantumkan bahwa pegawai-pegawai beserta pegawai-pegawai pembantu diluar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubungan dengan jabatannya. Sifat kerahasiaan ini memang perlu patut dibenarkan tetapi tidak dalam konteks membenarkan segala bentuk penyimpangan penerapan peraturan perundang-undangan yang terjadi di perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo mengakui bahwa mereka belum mampu untuk bersikap mandiri, seperti yang di idealkan oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Menurut mereka, sikap mandiri yang belum dimiliki tersebut merupakan akibat dari keterbatasan faktor dana yang belum memadai.

Oleh karena itu, suatu indikasi yang timbul mengarah pada kemungkinan adanya dugaan pembayaran sejumlah uang (*success fee*) yang dilakukan oleh PT.Sumber Rejeki Garment kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo untuk membenarkan penyimpangan penetapan peraturan perundang-undangan yang terjadi. Artinya, pegawai pengawas ketenagakerjaan cenderung untuk sekedar mencari uang dari pengusaha ketimbang menjalankan fungsi pengawasannya secara konsisten. Di tambah lagi, adanya pemberitaan di media massa yang mengatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo sebelumnya di duga menerima sejumlah uang pembayaran uang dari suatu perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Dengan demikian, dapat ditarik suatu dugaan bahwa pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo masih lemah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo masih membenarkan terjadinya penyimpangan dari penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235/Men/2003 di PT.Sumber Rejeki Garment Solo

Anak merupakan generasi penerus cita-cita bangsa yang harus dibimbing agar kelak dapat memikul beban dari generasi sebelumnya. Anak harus diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sewajarnya agar anak ini dapat memikul beban tadi di masa yang akan datang. Akan menjadi tidak adil jika anak tidak dapat merasakan kesempatan itu karena harus bekerja. Oleh karenanya dibutuhkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja anak ini.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 dengan tegas melarang anak untuk bekerja, namun pada kenyataannya banyak anak-anak yang menjadi pekerja atau bekerja. Seiring dengan hal tersebut istilah resmi bagi anak-anak Indonesia yang termasuk dalam angkatan kerja adalah anak yang terpaksa bekerja akibat keadaan. Hal ini dipertegas oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1987 yang menyebutkan

bahwa anak yang terpaksa bekerja adalah yang berumur dibawah 14 tahun karena alasan ekonomi terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan dirinya sendiri.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga melarang dengan tegas anak untuk bekerja, dalam Pasal 68 yang berbunyi :

” pengusaha dilarang mempekerjakan anak ”

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1987 bertujuan untuk membatasi agar anak yang bekerja adalah anak yang benar-benar terpaksa bekerja karena kurangnya penghasilan sehingga kebutuhan hidup mereka tidak terpenuhi. Dengan demikian anak yang sudah punya keluarga yang cukup penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, diharapkan tidak ikut untuk bekerja.

Pada ayat (2) pasal yang sama, disebutkan bahwa anak yang terpaksa bekerja harus mendapat ijin dari orang tua atau wali atau pengasuh. Hal ini diatur agar mendapatkan kepastian bahwa anak tersebut memang benar-benar harus bekerja jika terjadi sesuatu, maka pihak yang mempekerjakan tidak dapat dipersalahkan seluruhnya karena sebelumnya memang sudah ada suatu ijin dari orang tua atau wali. Namun perlu juga diperhatikan kondisi umum dari anak tersebut dilihat dari usia dan kemampuan fisik pekerja anak itu apakah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Hak-hak dasar pekerja tersebut antara lain menyangkut perlindungan upah, jam kerja, Tunjangan Hari Raya (THR), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan hak istirahat atau cuti. Pengertian dari hak-hak dasar pekerja dijabarkan masing-masing sebagai berikut

a. Perlindungan upah

Perlindungan hukum bagi pekerja atas upah dilandaskan pada Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

”setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap pekerja berhak atas upah sebagai hasil kerja mereka tanpa ada diskriminasi. Seorang pekerja anak juga berhak atas upah yang sama dengan pekerja lainnya yang sudah dianggap dewasa apabila pekerjaan yang mereka lakukan sama. Sistem upah yang diterapkan pada anak-anak adalah borongan dan harian. Upah borongan diberikan persatuan barang selalu kecil daripada upah yang diterima orang dewasa, karena perbedaan ukuran barang yang dikerjakan

Kebijakan pengupahan yang dimaksud meliputi hal-hal berikut ini

1. Upah minimum

Diselenggarakan sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Pengaturan upah minimum tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/VIII/2005.

2. Upah kerja lembur

Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja melakukan pekerjaannya melebihi waktu kerja wajib. Dasar hukum pengaturannya tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Upah tidak masuk dalam kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c,d,e,h, dan i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan.

5. Upah karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerja

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Bentuk dan cara pembayaran upah

Bentuk upah secara yuridis berupa uang dengan proporsi sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, seperti yang tercantum dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Perlindungan jam kerja

Perlindungan hukum mengenai jam kerja bagi pekerja diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja, yaitu jumlah jam kerja normal untuk selama 1 minggu sebanyak 40 jam dengan perincian. Sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 77 ayat(2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan memberlakukan waktu kerja 6 hari dalam 1 minggu, maka jumlah jam kerja 1 hari adalah 7 jam dan hari sabtu 5 jam kerja
2. Berdasarkan Pasal 77 ayat(2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan memberlakukan waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu, maka jam kerja 1 hari jumlahnya adalah 8 jam dan hari sabtu libur.

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja melebihi jam kerja normal, di mana jam kerja selebihnya harus dihitung sebagai jam kerja lembur. Syarat pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 78 ayat(1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harus ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan.
2. Berdasarkan Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Selain itu juga anak-anak yang bekerja penuh waktu seperti halnya buruh dewasa, bekerja 7 jam sehari, 6 hari seminggu. Anak-anak yang bekerja paruh waktu baik pada majikan maupun pada orang tua, bekerja antara 2 sampai 4 jam sehari yang dilakukan diantara waktu sekolah.(Dedi Haryadi:68). Padahal untuk lebih terjaminnya perkembangan anak yang wajar diperlukan waktu sekolah, belajar, bermain, dan bersosialisasi serta istirahat 12 jam berturut-turut di malam hari untuk pemulihan. Oleh karena itu bagi anak yang bekerja perlu diadakan pembatasan waktu kerja dan waktu istirahat sebagai berikut (Irwanto,1999:7):

1. Anak sebaiknya boleh bekerja selama 4 jam sehari, dengan pengaturan kerja 2 jam,1/4 jam istirahat dan 2 jam kerja;

2. Anak tidak boleh kerja lembur dan kerja diantara pukul 18.00 s.d 06.00 keesokan harinya;
3. Anak harus mendapat istirahat mingguan, tahunan, dan libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Undang-Undang ini menentukan demikian dengan harapan, anak dapat memperoleh perlindungan bagi kesejahteraannya selama mungkin, karena perlindungan terhadap hal ini merupakan hak bagi seorang anak. Tetapi jika anak tersebut tetap harus bekerja pun usia untuk bekerja tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain itu anak juga memiliki hak lain yaitu memperoleh bantuan agar dapat tumbuh dan berkembang secara wajar. Apabila hak-hak anak diterapkan terhadap pekerja anak, maka seorang anak yang terpaksa bekerja tetap memiliki haknya sebagai seorang anak. Pada kenyataannya hak-hak seorang pekerja anak justru banyak dilanggar, terutama oleh majikan yang mempekerjakan anak tersebut. Salah satunya mengenai jam kerja dan upah pekerja yang relatif lebih rendah di bandingkan dengan pekerja dewasa dan pelanggaran tersebut terjadi karena pekerja anak yang bersangkutan tidak mengerti atau mengetahui hak-haknya sebagai seorang pekerja anak. Oleh karena sebab itu, seorang pekerja anak seharusnya memiliki hak yang sama dengan orang dewasa dalam hal upah dan tunjangan sosial lainnya tanpa ada diskriminasi.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi banyak anak-anak dibawah umur telah bekerja

yang dimana sebenarnya pekerjaan itu diperuntukan bagi orang dewasa. Dan lemahnya pengawasan terhadap penerapan peraturan perundang-undangan menyebabkan banyak pekerja anak yang merasa dirugikan. Hal ini seharusnya menjadi sebuah permasalahan yang penting bagi pemerintah, karena anak adalah generasi penerus bangsa yang harus dijaga baik dari segi moral maupun segi kualitasnya. Agar sumber daya manusia bangsa Indonesia lebih dapat ditingkatkan jauh kedepan.

4.2.2 Kendala yang Dihadapi PT.Sumber Rejeki Garment Solo Dalam Menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.235/Men/2003 dan Upaya yang Dilakukan PT.Sumber Rejeki Garment Solo Guna Meminimalisirnya

Sebagaimana kita ketahui bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.235/Men/2003 sangat dipengaruhi oleh teori hukum positif. Konsep dalam teori hukum positif tidak membahas apakah suatu hukum itu baik atau buruk, dan tidak pula membahas soal efektifitasnya dalam masyarakat, yaitu apakah hukum tersebut diterima atau tidak oleh masyarakat (Yuli Harsono), sehingga suatu ketentuan hukum yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan beserta peraturan pelaksanaannya harus ditaati dan dipatuhi oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa adanya pengecualian, meskipun peraturan perundang-undangan tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan dan prinsip moralitas.

Dalam menanggapi sanksi hukum yang dapat dijatuhkan terhadap perusahaan, PT. Sumber Rejeki Garment mengakui bahwa mereka sependapat mungkin tunduk dan menerapkan seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku. Akan tetapi, apabila terdapat ketentuan peraturan perundang-undangan yang tidak dapat diterapkan, maka bukan berarti perusahaan mengabaikan atau sama sekali tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar yang dimiliki para pekerja anak.

Akan tetapi, apabila kita perhatikan, upaya yang dilakukan perusahaan itu mengandung makna pembenaran atas suatu penyimpangan peraturan perundang-undangan dan mengabaikan nilai-nilai yang terkandung dalam konsep kepastian hukum, sedangkan sebagaimana dikatakan bahwa jaminan akan kepastian hukum adalah apa yang sebenarnya hendak dicapai dalam teori hukum positif (haryatmoko). Kepastian hukum dimaknai dalam suatu aturan yang bersifat tetap, yang bisa dijadikan sebagai pedoman dalam menyelesaikan masalah-masalah yang muncul di tengah-tengah masyarakat, sehingga dapat menciptakan kedamaian kehidupan bersama.

Oleh karena itu, atas dasar alasan apapun, sebenarnya ketidaksesuaian penerapan suatu ketentuan, yang dapat menimbulkan terjadinya ketidakpastian hukum, tidak dapat dibenarkan. Sehingga, sanksi hukum sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 183 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sanksi pidana kejahatan

dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 500.000.000 subsider Pasal 185, dengan sanksi pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah) dapat dijatuhkan terhadap PT.Sumber Rejeki Garment.

Sanksi yang dapat diterima oleh PT.Sumber Rejeki Garment tidak hanya sanksi pidana saja, tetapi dapat juga sanksi administratif dan sanksi perdata, yang sebagai berikut. Pemberian sanksi hukum mempunyai tujuan untuk mengupayakan ketertiban dalam rangka mencapai tertib sosial guna mengembangkan sistem sosial dan kontrol sosial kehidupan masyarakat, terutama tertib sosial pada hubungan ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan perlindungan hak pekerja anak, bentuk sanksi yang diberikan adalah (Editus Adisu,2006:43-45):

4.2.3 Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap PT.Sumber Rejeki Garment Solo

Seperti kita ketahui bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja menimbulkan keadaan ketidaksamaan kedudukan dalam hubungan kerja. Sehingga dalam melaksanakan hubungan kerja, seringkali terjadi konflik atau perselisihan

hubungan industrial yang dapat menghambat terciptanya keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Pemerintah telah mewujudkan campur tangannya melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan bagi hak-hak pekerja. Diperlukan pula adanya pengawasan ketenagakerjaan, yaitu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Adapun aturan hukum yang mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan,
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan,
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Disebutkan dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai-pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen atau tanpa terpengaruh oleh pihak dalam mengambil keputusan, guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Fungsi sistem pengawasan

ketenagakerjaan, seperti yang tercantum dalam Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 adalah sebagai berikut:

- e. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan,
- f. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum,
- g. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau penyalahgunaan secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku,
- h. Tugas lain yang dapat menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menghalangi pelaksanaan tugas pokok pengawas atau mengurangi kewenangannya dan ketidakberpihakannya yang diperlukan bagi pengawas dalam berhubungan dengan pengusaha dan pekerja/buruh.

Tujuan pengawasan Ketenagakerjaan merupakan upaya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pengusaha dan pekerja untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja serta menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan atas peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berbicara mengenai suatu penegakan hukum, terdapat suatu pemikiran yang beranggapan bahwa masalah pokok penegakan hukum sebenarnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor hukumnya saja, namun terkait juga dengan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhinya. Pemikiran tersebut menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (soerjono soekanto):

1. Faktor hukumnya sendiri, yang dalam tulisan ini dibatasi pada undang-undang saja,
2. Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum,
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum,
4. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan,
5. Faktor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor ini saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari efektifitas suatu penegakan hukum. Akan tetapi, di antara semua faktor tersebut, yang menempati titik sentral adalah faktor penegak hukum. Hal ini disebabkan oleh karena Undang-Undang disusun oleh penegak hukum, penerapannya dilaksanakan oleh penegak hukum, dan penegak hukum dianggap sebagai golongan panutan oleh masyarakat luas.

Dalam bidang ketenagakerjaan, yang memiliki kewenangan melakukan kegiatan pengawasan dan penegakan pelaksanaan hukum adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dimaksud di sini adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang secara langsung melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap PT.Sumber Rejeki Garment, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Bagaimana penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. kep. 235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak disektor formal yang dilakukan di PT. Sumber Rejeki Garment Solo

Pekerja anak kerap kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai baik itu dari lingkungan sekitar, pihak pengusaha maupun pihak yang berwajib. Pekerja anak dapat dikatakan telah tereksplotasi baik di sadari ataupun tidak disadari oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Dengan minimnya standar upah buruh di masa perekonomian yang sedang sulit, hak-hak anak sebagai pekerja telah terlanggar. Pada kenyataannya ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan anak sebagai buruh.

2. Kendala apa saja yang dihadapi PT. Sumber rejeki Garment Solo dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/Men/2003 sebagai upaya perlindungan hokum bagi pekerja anak di sector formal

Berdasarkan pada hasil pembahasan pada bagian-bagian sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa pekerjaan anak sebagai

buruh dapat dikategorikan ke dalam pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan dan Keselamatan sebagaimana tercantum dalam Pasal 74 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesimpulan tersebut diambil dari pembahasan mengenai bahaya lingkungan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja anak di pabrik. Pekerjaan anak sebagai buruh juga termasuk dalam kategori pekerjaan terburuk seperti yang tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral anak-anak.

3. Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT. Sumber Rejeki Garment Solo

Beberapa ketentuan yang telah ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya telah cukup memfasilitasi kepentingan anak sebagai pekerja. Hanya saja penulis merasa masih kurangnya kesadaran pihak pengusaha atau perusahaan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan tersebut. Selain itu penulis juga merasa bahwa anak kurang atau tidak menyadari hak-hak mereka sebagai pekerja sehingga mereka tidak menuntut hak-haknya.

5.2 Saran

Adapun beberapa saran sehubungan dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Perlu dibuat dan ditetapkan sebuah peraturan khusus yang mengatur mengenai anak sebagai pekerja pada umumnya dan sebagai buruh pada khususnya, mengingat lemahnya posisi anak sebagai pekerja dibandingkan dengan pihak pengusaha seringkali hak-hak mereka sebagai pekerja dan sebagai anak terlanggar.
2. Peraturan khusus yang mengatur mengenai pekerja anak sebagai buruh harus berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Kesejahteraan Anak.
3. Bagi pihak pengusaha atau pihak perusahaan dalam mempekerjakan anak sebagai buruh hendaknya memperhatikan dan memberikan batas waktu bekerja anak mengingat bahwa kondisi fisik anak tidak sekuat orang dewasa dan tidak memberlakukan jam lembur bagi pekerja anak, Memberikan fasilitas yang memadai bagi pekerja anak terutama dari aspek kesehatan, Menentukan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja anak. Harus diutamakan jenis pekerjaan yang tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan.

Daftar Pustaka

Buku-buku

- Adisu, Editus dan Libertus Jehani.2006. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Cet.I. Tangerang: Visi Media.
- Budiono, Abdul Rachmad.1997.*Hukum Perburuhan* di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo.
- Djumialdji, F.X.2006.*Perjanjian Kerja*: Edisi Revisi. Cet.2. Jakarta: Sinar Grafik.
- Haryadi, Dedi dan Indrasari Tjandraningsih. *Buruh Anak dan Dinamika Industri Kecil*, AKATIGA.
- Husni, Lalu.2003.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet.3. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Irwanto, Muhamad Farid dan Jeff Y. Anwar.1999.*Anak yang Membutuhkan Perlindungan Khusus di Indonesia: Analisis Situasi*, Lampiran 2. Jakarta.
- Joni, Muhammad dan Zulchaina Z. Tanamas.1999.*Aspek Hukum Perlindungan Anak Dalam Prespektif Konvensi Hak Anak*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Moleong, Lexy j.2004.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosda: Bandung.
- Rachman, Maman.2001.*Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*. Semarang : IKIP Semarang.
- Subekti.1998. *Hukum Perjanjian*. Cet.17. Jakarta:Intermasa.
- Soeaidy, Doleh dan Zulkhair.2001. *Dasar hukum Perlindungan Anak*. Jakarta: CV. Novindo Pustaka Mandiri.
- Soepomo, Imam.1999.*Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet.12. Jakarta:Djambatan.

Perundang-undangan

Undang-Undang No.1 Tahun 1952 *Tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 12 Tahun 1948.*

Undang-Undang No.4 Tahun 1979 *Tentang Kesejahteraan Anak.*

Undang-Undang No.1 Tahun 2000 *Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.182 Mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.*

Undang-Undang No.23 Tahun 2003 *Tentang Perlindungan anak.*

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi No.KEP.235/MEN/2003 *Tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak.*

