

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK YANG
MELAKUKAN PEKERJAAN UNTUK MENGEMBANGKAN
BAKAT DAN MINAT**



OLEH :

RA. DEWI KHOLIYAH WULANDARI
NIM. 030010846 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**
2006

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK YANG
MELAKUKAN PEKERJAAN UNTUK MENGEMBANGKAN
BAKAT DAN MINAT**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

NIP. 131878388

Penyusun



RA. Dewi Kholiyah Wulandari

NIM. 030010846 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**


Cipta Karya

(031) 5941926

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada tanggal 28 Desember 2005

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



.....

Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



.....

2. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum.



.....

Cipta Karya

(031) 5941926

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK YANG MELAKUKAN PEKERJAAN UNTUK MENGEMBANGKAN BAKAT DAN MINAT”. Dan saya juga bersyukur karena dapat menyelesaikan kuliah saya.

Penulisan skripsi adalah salah satu syarat memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dalam proses pembuatan skripsi ini saya menemui banyak hambatan dan tantangan, namun semuanya dapat diatasi berkat dukungan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah dan peretolongannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik – baiknya.
2. Bapak Machsoen Ali, SH. MS, selaku Dekan Fakultas Hukum Unair dan dosen penguji skripsi saya. Terima kasih atas masukan dan dukungannya.
3. Dosen Pembimbing saya, Ibu Lani Ramli, SH. MHum, terima kasih atas segala bimbingan & pengetahuan yang telah diberikan selama proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Agus Sekarmadji, selaku dosen penguji skripsi saya, terima kasih atas masukan dan dukungannya.
5. Alm. Bapakku tercinta di surga, RBM. Nasir Alimin, yang selalu menjadi motivasi terbesar saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Ibundaku tersayang yang tiada

hentinya memberikan doa dan semangat dalam hidupku, terima kasih mama telah bersabar membimbingku sehingga terselesaikanlah skripsi ini.

6. B'yun-ku sayang, Kak Yasin, Kak Erik, dan keponakanku tercinta Marsha, terima kasih atas kesabaran, doa dan cinta yang melimpah. Kalian adalah penyemangat dalam hidupku.
7. Keluarga Jemursari 7 No. 2, Tante Nunung, Om Tatok, Jak, Rama, dan Dr. Pipit, kalian yang tiada hentinya selalu membantuku dalam segala hal.
8. Rumah keduku di Surabaya, Melati 2, The Djarwo's Family, terima kasih telah menerimaku di ruangmu. Sampai kapanpun kalian tetap dihati.
9. Sahabatku yang selalu ada untukku :
 - Nydhi, Ima dan Gita, terima kasih atas kesabaran kalian, kalian selalu ada buat aku, yang selalu memberi dukungan dan semangat pada saat bahagia bahkan pada saat aku sedih. Kalian membuatku selalu tersenyum.
 - Dita, Kadhok, Ika centil yang baik hati, Ayu, Irza, Sigit, Ardian.
 - Farid, Pe, Yunita, Hakim yang menemaniku bimbingan, terima kasih.
 - Aku tidak akan pernah melupakan kebersamaan kita. Kepada Mpok, Jnonx (semoga cepat lulus), Mbak Dian dan Titie.
10. Angkatan 2000: Sita-ku (doakan aku menyusulmu). Rista (semangat kuliah, cepat lulus), Desi, Yuyun (akhirnya kita wisuda bareng), Neneng, Deddy Gendhut (akhirnya aku lulus juga kan!), Yusri (terima kasih bukunya), Bendot, Yona, dan Ellis (thanks prenz).

11. Teman – teman Fakultas Hukum Non – Regular universitas Airlangga angkatan 2000 yang tidak dapat aku sebutkan satu – persatu yang telah memberikan kenangan terindah dan terburuk selama mas kuliah.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati saya mengharapkan saran dan kritiknya dan besar harapan saya agar skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca khususnya para mahasiswa Fakultas Hukum dan juga masyarakat umum.

Surabaya, Juli 2006

RA, Dewi Kholiyah Wulandari

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....i
Daftar isi.....ii
Lembar Pengesahan.....iii

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan masalah.....1
2. Penjelasan Judul.....6
3. Alasan Pemilihan Judul.....7
4. Tujuan Penulisan.....8
5. Metodologi.....9
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....10

BAB II KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA ANAK YANG MELAKUKAN PEKERJAAN UNTUK MENGEMBANGKAN BAKAT DAN MINAT

1. Konstruksi Yuridis Hubungan Hukum Antara Pekerja Anak Dengan Pengusaha.....12
2. Hak-hak Anak Sebagai Pekerja dalam Hubungan Kerja Antara Pengusaha dengan Pekerja Anak Yang Bekerja Untuk Mengembangkan Bakat Dan Minat.....23

BAB III TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP PELANGGARAN HAK
PEKERJA ANAK

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Pekerja Anak.....30
2. Prinsip-Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Anak.....32
 - 2.1. Penyelesaian perselisuhan melalui Perundingan Bipartait.....34
 - 2.2. Penyelesaian Perseleisihan Melalui Mediasi.....34
 - 2.3. Penyelesaian Perselisihan Melalui Konsiliator.....35
 - 2.4. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....36
3. Peranan Pemerintah dalam memberikan perlindungan Perlindungan Hukum Pekerja Anak.....37

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan.....42
2. Saran.....43

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PERUNDANG-UNDANGAN

ARTIKEL DARI INTERNET

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah

Lapangan hukum perburuhan merupakan salah satu dari bidang kajian hukum yang saat ini masih sangat membutuhkan perhatian yang serius, terutama mengenai pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan serta dalam hal penegakannya. Hal tersebut diperlukan dalam rangka untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) secara umum telah mengatur mengenai hal-hal yang menyangkut perlindungan hukum bagi pekerja, antara lain yaitu :¹

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)

¹ Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya bakti, Bandung, 2003, h.59-60.

4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja. (Pasal 11)
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (Pasal 12 ayat (3))
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama untuk memilih penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. (Pasal 31)
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 ayat (11))
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 ayat (1))
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (11))
10. Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1))

Sejalan dengan pengaturan secara umum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja Soepomo membaginya dalam tiga jenis yaitu :²

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu menjalankan pekerjaan diluar kehendaknya.

² Ibid. h.60

- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dari uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa ruang lingkup dari perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Berkaitan perlindungan hukum secara khusus terhadap pekerja anak diberikan oleh undang-undang dalam rangka untuk menjamin terlindunginya anak dalam tumbuh kembangnya secara utuh baik secara fisik maupun mental, serta untuk melindungi pengembangan bakat dan minat anak.

Pekerjaan yang dilakukan anak pada saat ini hampir meliputi seluruh bidang pekerjaan, salah satunya adalah pekerja anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Bidang pekerjaan ini diatur dalam Pasal 71 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 115 tahun 2004 tentang perlindungan terhadap pekerja anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat.

Dalam prakteknya ternyata masih ada pelanggaran-pelanggaran terhadap hal-hal yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Kepmennakertrans 115 tahun 2004 tersebut. Hal ini diungkapkan dalam diskusi “Perlindungan Hak Anak tentang Artis Cilik” yang diadakan oleh komisi perlindungan anak, dalam diskusi yang dihadiri oleh pihak rumah produksi terungkap hal-hal sebagai berikut :³

Sekjen Komnas PA Ariest Merdeka Sirait mengemukakan, berdasarkan pengamatan lembaganya, masih banyak perjanjian kontrak kerja yang melibatkan anak-anak tidak memenuhi syarat yang tercantum dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja. Di sana, katanya, disebutkan bahwa perorangan, pengusaha, dan badan hukum yang memperkerjakan anak agar tidak mengganggu kegiatan pendidikan anak, juga keselamatan dan kesehatan. "Selain itu, pekerja anak boleh bekerja hanya dalam batas waktu maksimal tiga jam. Tetapi, kenyataan yang kita lihat banyak artis cilik yang bekerja bisa seharian. Mulai pagi sampai malam hari. Hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap aturan jumlah jam kerja, juga menghilangkan kesempatan pendidikan untuk anak-anak. Jadi memang sekarang ini masih sering terjadi eksploitasi terhadap anak-anak," katanya. Sementara itu Dorce yang juga ikut menjadi pembicara dalam diskusi itu mengungkapkan bahwa banyak orang tua yang tanpa sadar sudah mengeksploitasi anaknya. Seraya menyebutkan nama seorang artis, Dorce mengungkapkan bahwa artis anak-anak itu bahkan disebut 'mesin uang'. "Sebab, dia tampil di mana-mana. Bahkan sehari bisa tampil di beberapa tempat," ujarnya. Padahal, katanya, belum tentu anak tersebut memiliki keinginan seperti itu. Sementara itu, Trully dari Multivision Plus mempertanyakan soal aturan jam kerja maksimal tiga jam untuk artis anak-anak. "Lo gimana bisa hanya tiga jam. Untuk seting alat-alat saja butuh berapa jam. Lagi pula sinetron kan melibatkan banyak orang. Kami tidak mengerti apa yang dimaksud dengan eksploitasi di sini. Sebab, artis yang terlibat di produksi sinetron kan sudah dapat penghasilan yang sangat besar," ujar Trully yang baru-baru ini rumah produksinya jadi pembicaraan karena dianggap telah mengeksploitasi salah seorang artisnya, Marshianda. Meski beberapa artis cilik, orang tua, dan pihak rumah produksi mengatakan tidak terjadi eksploitasi anak, Ariest mengaku tidak sepenuhnya percaya pada hal tersebut. "Setelah ini kita akan melakukan investigasi mengenai kontrak kerja yang ada, apakah sudah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh UU atau belum," ujar Ariest usai diskusi. Ia membantah kalau adanya

³ <http://www.medialndonesiaonline.com>. Industri Hiburan Eksploitasi Anak, tanggal 01 Juli 2005

syarat-syarat yang harus dipenuhi malah menjadi penghambat kreativitas anak dalam dunia seni. "Bukan berarti begitu. Tetapi, kita ingin anak bisa mengembangkan bakatnya dalam suasana yang sehat," ujar Ariest.

Hal senada juga diungkapkan oleh pencipta lagu anak-anak AT Mahmud sebagai berikut :⁴

Melihat perkembangan lagu anak-anak sekarang ini, ia sangat prihatin. Keprihatinan ini dikemukakannya saat wawancara dengan Wartawan TokohIndonesia DotCom di rumah kediamannya, Jalan Tebet Barat II Jakarta, Senin 8 September 2003. Menurutnya, banyak sekali lagu yang dinyanyikan anak-anak bukan lagu anak melainkan lagu orang dewasa dengan pikiran dan kemauan orang dewasa. Anak-anak hanya menyanyikan saja. Tanpa pemahaman dan penghayatan akan isi lagu. AT Mahmud mencontohkan dua lagu yaitu "Aku Cinta Rupiah" dan "Mister Bush". "Anak kecil mana tahu nilai rupiah atau dolar atau ringgit dan mata uang lainnya. Mereka juga tidak begitu kenal dan hirau dengan George Bush Junior yang melakukan invasi ke Iraq. Mereka belum memikirkan hal itu. Semua itu adalah pikiran dan kemauan orang dewasa yang dipaksa disuarakan anak-anak," paparnya. Menurut Mahmud, lagu anak-anak hendaknya mengungkapkan kegembiraan, kasih sayang, dan memiliki nilai pendidikan yang sesuai dengan tingkat perkembangan psikologis anak. Bahasa dalam lagu anak pun harus menggunakan kosakata yang akrab di telinga anak. Lebih lanjut AT Mahmud mengungkapkan Terhadap perkembangan lagu anak sekarang ini, AT Mahmud merasa prihatin. Anak-anak, menurutnya, dicekoki lagu yang bukan untuk zamannya. Lagu anak-anak saat ini terlalu dewasa dan banyak yang kurang mendidik. Lain lagu anak, lain pula dengan lagu dewasa. AT Mahmud memberikan apresiasi yang cukup positif terhadap lagu-lagu dari kelompok Padi, Sheila on 7, dan Siti Nurhaliza. Menurutnya, mereka itu sudah bermain musik dengan baik. Akan tetapi, perkembangan entertainmen di dunia musik dangdut cukup merisaukannya. Seharusnya lagu itu diapresiasi dengan penuh perasaan. Sedangkan yang terjadi di musik dangdut saat ini adalah harus ada goyang pinggul dengan gerakan yang tidak ada dalam teks lagu yang dinyanyikan. Gerakannya begitu jauh melenceng dari teks dan pesan yang ingin disampaikan.

⁴ <http://www.TokohIndonesia.Com>, Maestro Pencipta Lagu Anak-Anak, tanggal 01 Juli 2005.

Dari uraian tersebut diatas maka permasalahan yang menjadi pokok pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana kedudukan hukum pekerja anak dalam perjanjian kerja dengan pengusaha?
2. Bagaimana tanggung jawab pengusaha terhadap pelanggaran terhadap hak-hak anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat?

2. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat”.

Perlindungan adalah melindungi atau mengayomi untuk menjamin kelangsungan hidup seseorang beserta keluarganya.⁵

Hukum adalah keseluruhan peraturan-peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya melalui suatu sanksi.⁶

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

Minat adalah ketertarikan seseorang anak pada suatu bidang.

Bakat adalah kemampuan khusus yang dimiliki seorang anak yang dibawa sejak lahir.

⁵ W.J.S.Poerwodarminto, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1983, hal 600

⁶ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, ,1996, hal 40

3. Alasan Pemilihan Judul

Masalah dalam bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang cukup sensitif sebab hal tersebut menyangkut akan pemenuhan kebutuhan hidup terutama bagi seorang pekerja, untuk itu perlu kiranya ada suatu perhatian secara khusus untuk mengatasi hal tersebut. Namun meski demikian, khusus terhadap pekerja anak faktor pertumbuhan dan perkembangan anak adalah lebih penting dari hanya sekedar pemenuhan kebutuhan ekonomi. Anak adalah generasi yang akan menjadi penerus bangsa sehingga mereka harus dipersiapkan dan diarahkan sejak dini agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi anak yang sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri, dan sejahtera menjadi sumber daya yang berkualitas dan dapat menghadapi tantangan di masa datang. Setiap anak memiliki hak untuk tumbuh dan berkembang sehingga orangtua dilarang menelantarkan anaknya, sebagaimana diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Orang tua dapat dikenakan sanksi hukuman kurungan yang cukup berat, termasuk perusahaan yang mempekerjakan anak di bawah umur.

Walaupun demikian, ternyata masih banyak anak-anak yang tidak dapat menikmati hak tumbuh dan berkembang karena berbagai faktor yang berkaitan dengan keterbatasan kemampuan ekonomi keluarga atau kemiskinan. Keluarga miskin, terpaksa mengerahkan sumber daya keluarga untuk secara kolektif memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi demikian mendorong anak-anak yang belum mencapai usia untuk bekerja terpaksa harus bekerja. Hasil penelitian menunjukkan, anak-anak yang bekerja ternyata bukan untuk memenuhi kebutuhan

sendiri, melainkan justru untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja anak adalah anak-anak yang berusia di bawah 18 tahun. Anak-anak boleh dipekerjakan dengan syarat mendapat izin orang tua dan bekerja maksimal 3 jam sehari. Namun pada prakteknya, banyak terjadi anak bekerja melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan, dengan alasan dari pihak pengusaha yang memberikan pekerjaan, bahwa mereka telah memberikan kompensasi yang sesuai, demikian juga mengenai materi pekerjaan yang tidak sesuai dengan perkembangan psikologis untuk usia anak-anak.

Dengan melihat pada realitas dunia ketenagakerjaan saat ini maka masih sangat diperlukan kiranya fungsi kontrol dari pemerintah maupun perkumpulan/serikat pekerja serta peran serta lembaga swadaya masyarakat dalam melakukan fungsi kontrol terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja anak. Selain itu masih sangat diperlukannya sosialisasi kepada para pengusaha mengenai peraturan perundang-undangan terutama dalam bidang ketenagakerjaan.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum, pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Dan dengan lebih jelas diketahuinya mengenai kedudukan hukum pekerja anak dalam perjanjian kerja dengan pengusaha dan tanggung jawab pengusaha terhadap pelanggaran terhadap hak-hak anak yang melakukan

pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat, dapat menjadi sumbangsih wacana bagi perkembangan ilmu hukum khususnya dalam hal peningkatan perbaikan lebih lanjut mengenai perlindungan hukum bagi pekerja anak.

5. Metode Penelitian

a. Pendekatan masalah

Dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu peninjauan terhadap ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang menjadi pokok pembahasan dalam penulisan skripsi ini.

b. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum untuk skripsi ini meliputi sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sumber bahan hukum sekunder berupa bahan kepustakaan antara lain, tulisan ilmiah, majalah, dan literatur lainnya yang berhubungan dengan pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini. Baik sumber bahan hukum primer maupun sumber bahan hukum sekunder semuanya diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library reseach*).

c. Analisa Bahan Hukum

Dalam melakukan analisis terhadap bahan hukum yang diperoleh menggunakan metode yuridis analisis, yaitu dengan memberikan landasan teori atau dasar hukum terhadap bahan hukum yang diperoleh yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

3. Pertanggungjawaban Sistematis

Pada Bab I Pendahuluan, akan diberikan gambaran secara umum tentang keseluruhan isi dari pembahasan skripsi ini. Pada Bab I ini akan diawali dengan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah yang kemudian dilanjutkan dengan penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan dari penulisan skripsi, metodologi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yang meliputi pendekatan masalah, sumber bahan hukum, dan analisa bahan hukum serta pertanggungjawaban sistematis.

BAB II Kedudukan Hukum Pekerja Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat dalam bab ini akan diuraikan mengenai hubungan hukum antara anak dengan pengusaha dan akibat hukumnya, serta pemenuhan hak-hak pekerja anak.

Dalam BAB III Tanggung Jawab Pengusaha Dalam Hal Terjadi Pelanggaran Terhadap Hak-hak Anak. Dalam bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai hak-hak anak sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan serta bentuk-bentuk sanksi bagi pengusaha, begitu juga mengenai upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan baik oleh pengusaha maupun

oleh pekerja jika terjadi sengketa akibat adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja.

BAB IV merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi yang berisikan kesimpulan dan saran yang merupakan penyempurnaan dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA ANAK YANG MELAKUKAN PEKERJAAN UNTUK MENGEMBANGKAN BAKAT DAN MINAT

1. Konstruksi Yuridis Hubungan Hukum Antara Pekerja Anak Dengan Pengusaha

Hubungan hukum dalam dalam bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai hubungan antara para pihak, umumnya terjadi melalui suatu perikatan. Baik yang lahir karena perjanjian maupun yang lahir dari Undang-Undang. Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban memenuhi tuntutan itu.⁷ Menurut Mariam Badruzaman perikatan adalah suatu hubungan hukum yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak dilapangan hukum harta kekayaan, dengan pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lain wajib memenuhi prestasi. Ada empat rumusan perikatan yaitu, hubungan hukum, kekayaan, pihak-pihak dan prestasi.⁸ Perikatan dapat lahir baik dari perjanjian maupun dari undang-undang sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1233 B.W.

Perjanjian menurut Pasal 1313 B.W. adalah "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Subekti mengartikan perjanjian merupakan "suatu peristiwa di mana seorang

⁷ Subekti, Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta 2004, h. 1

⁸ Mariam Badruzaman, Aneka Hukum Bisnis, Alumi, Bandung, 1994, h.3

berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal".⁹

Dalam hukum perjanjian berlaku suatu asas yaitu asas konsensualisme yaitu bahwa suatu perjanjian sudah lahir sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah jika apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan suatu formalitas.¹⁰ Asas konsensualisme lazimnya disimpulkan dari Pasal 1320 B.W. yang merupakan ketentuan yang berisi tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Syarat sahnya perjanjian yang dimaksud adalah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 B.W. sebagai berikut:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Kesepakatan mengandung pengertian bahwa para pihak saling menyatakan kehendaknya masing-masing untuk menutup sebuah perjanjian. Pernyataan-pernyataan kehendak yang menghasilkan kesepakatan adalah penawaran dan penerimaan. Penawaran dapat dirumuskan sebagai usul untuk mengadakan perjanjian sedangkan penerimaan adalah saat dimana timbul perjanjian.¹¹

⁹ Subekti. *op.cit.*, h.1

¹⁰ *ibid.* h.15

¹¹ J.H. Nieuwenhuis, Pokok-Pokok Hukum Perikatan terjemahan Djasadin Saragih, SH., LL.M., Universitas Airlangga, 1985, h.2

Mengenai terjadinya kata sepakat terdapat beberapa teori dari para sarjana antara lain:¹²

a. Teori Kehendak

Menurut teori ini jika kita mengemukakan sesuatu pernyataan yang berbeda dengan apa yang dikehendaki maka kita tidak terikat pada pernyataan tersebut.

b. Teori Pernyataan

Kebutuhan masyarakat menghendaki bahwa kita dapat berpegang teguh pada apa yang telah dinyatakan.

c. Teori Kepercayaan

Teori yang saat ini dianut, juga oleh yurisprudensi, dimana menurut teori ini kata sepakat terjadi, jika ada pernyataan yang secara obyektif dapat dipercaya.

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya maksudnya adalah: "Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada penyesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tiada paksaan, kekeliruan atau penipuan".¹³ Jadi dikatakan terdapat suatu kata sepakat antara para pihak apabila yang membuat perjanjian tersebut terdapat suatu kemauan yang bebas dalam arti perjanjian dibuat tanpa ada unsur paksaan, penipuan maupun kekhilafan. Mengenai kebebasan dalam membuat perjanjian, Pasal 1321 B.W. menentukan bahwa "tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu

¹² R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bina Cipta, Bandung, 1987, h. 57-59

¹³ Riduan Syahrani, Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata, Alumni, Bandung, 1989, h. 214.

diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan". Hal ini berarti bahwa apabila perjanjian yang dibuat disertai oleh unsur paksaan, penipuan atau kekhilafan oleh salah satu pihak berarti perjanjian tersebut tanpa ada kata sepakat. Kata sepakat dalam perjanjian harus tanpa ada penekanan dari pihak manapun, dalam arti harus ada kemauan yang bebas dalam membuat perjanjian.

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, maksudnya yang membuat perikatan itu harus para pihak yang cakap bertindak dalam hukum, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1329 B.W. Sedangkan yang dinyatakan tidak cakap dalam membuat perjanjian menurut Pasal 1330 ayat (1) dan (2) B.W. yaitu :

- mereka yang belum dewasa yaitu mereka yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan tidak lebih dulu telah kawin (Pasal 330 B.W.) atau ;
- mereka yang ditaruh di bawah pengampuan, maksudnya orang tersebut sakit jiwa atau gila adalah yang termasuk tidak cakap bertindak dalam hukum sehingga harus diwakili oleh wali pengampunya.

Suatu hal tertentu, maksudnya perjanjian yang dibuat harus dapat ditentukan yang artinya dalam suatu perjanjian harus ada obyek yang diperjanjikan untuk diserahkan atau dibuat. Suatu perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 1333 B.W. maka perjanjian itu batal demi hukum. Sedangkan suatu sebab yang halal maksudnya bahwa perjanjian tersebut tidak dilarang oleh undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Syarat sepakat mereka yang mengikatkan dirinya dan kecakapan untuk membuat suatu perikatan disebut dengan syarat subyektif, sedangkan syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal disebut dengan syarat obyektif. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Subekti sebagai berikut: "Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu".¹⁴ Apabila perjanjian yang dibuat syarat subyektifnya tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Subekti sebagai berikut: "Apabila pada waktu pembuatan perjanjian, ada kekurangan mengenai syarat yang subyektif, maka perjanjian itu bukan batal demi hukum, tetapi dapat dimintakan pembatalan". Namun jika syarat obyektif tidak dipenuhi, maka "perjanjiannya adalah batal demi hukum. Hal ini mengandung pengertian bahwa suatu perjanjian yang batal demi hukum maka secara yuridis perjanjian dan juga perikatan yang terjadi diantara para pihak yang membuatnya sejak semula dianggap tidak ada".¹⁵

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal (52) dicantumkan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

¹⁴ Subekti, *op. cit.*, h. 17.

¹⁵ *Ibid.*, h. 22.

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
 3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Perjanjian yang dibuat dan telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana Pasal 1320 B.W., maka perjanjian ini mempunyai kekuatan mengikat sebagaimana mengikatnya undang-undang sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 B.W. yang menentukan bahwa: “Semua perjanjian yang di buat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja merupakan suatu hubungan yang dilandasi dengan suatu perjanjian kerja, yang diatur dalam Pasal 1601 B.W. dimana dalam Pasal tersebut membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan, menjadi tiga macam bentuk yaitu:¹⁶

- a. perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. perjanjian kerja;
- c. perjanjian pemborongan pekerjaan.

¹⁶ Subekti, Aneka Perjanjian, Citra Aditya Bakti, 1995, Bandung, h 57

Pengertian dari masing-masing bentuk perjanjian kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu adalah suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki pihak lain untuk melakukan suatu perjanjian guna mencapai satu tujuan.
2. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan. Dalam perjanjian ini ada suatu hubungan diperatas (*dientsverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
3. Perjanjian pemborongan kerja adalah perjanjian antara pihak satu dengan pihak lain dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Dari ketiga macam perjanjian tersebut yang menjadi pokok pembahasan adalah mengenai perjanjian kerja. Menurut Pasal 1601 huruf a B.W. perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu

Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting yaitu :¹⁷

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).

¹⁷ Abdul Khakim., Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, h.25.

- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata)
- c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata)
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Dalam kaitannya dengan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja anak, Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 115 Tahun 2004, memuat beberapa pengertian sebagai berikut :

- 1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.
- 2. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan usaha yang bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.
- 3. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Pada dasarnya Undang-Undang melarang pengusaha untuk mempekerjakan anak. Hal ini ditentukan dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

“Pengusaha dilarang mempekerjakan anak”.

Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial, sebagaimana yang diatur dalam pasal 69 ayat (1). Sedangkan dari syarat cakap sebagai salah satu syarat dalam syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam pasal 1320 B.W., sebagai subyek hukum dalam perjanjian, anak tidaklah memenuhi syarat kecakapan jika dikaitkan dengan pengertian anak dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu bahwa anak adalah orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun, dan ketentuan yang diatur dalam pasal 1330 ayat (1) B.W. mengenai siapa saja yang dinyatakan tidak cakap dalam membuat perjanjian yaitu:

- mereka yang belum dewasa yaitu mereka yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan tidak lebih dulu telah kawin (Pasal 330 B.W.) atau ;
- mereka yang ditaruh di bawah pengampuan, maksudnya orang tersebut sakit jiwa atau gila adalah yang termasuk tidak cakap bertindak dalam hukum sehingga harus diwakili oleh wali pengampunya.

Perjanjian yang dilakukan oleh pihak yang tidak cakap dalam melakukan perbuatan hukum (*minderjarig*) tanpa izin wali yang sah, menimbulkan akibat hukum dapat dibatalkannya perjanjian. Dapat dibatalkan berarti perjanjian yang cacat itu sementara ini tetap sah, selama perjanjian itu tidak dibatalkan oleh hakim atas permintaan pihak yang berwenang untuk itu.¹⁸ Hanya pihak ini (dalam hal

¹⁸ J.H. Nieuwenhuis, op.cit.,h. 33.

tak cakap berbuat selama masih "*minderjarig*" atau curatale, oleh wakil yang sah) yang dapat mengambil inisiatif untuk itu.¹⁹ Dalam perjanjian yang dapat dibatalkan menimbulkan akibat hukum untuk mengembalikan pada keadaan semula, artinya pihak yang telah melakukan prestasi dalam suatu perjanjian yang dibatalkan dapat menuntut kembali atas prestasi yang telah ia lakukan selama apa yang harus dikembalikan masih berada pada pihak yang menerima prestasi tersebut atau pihak yang menerima prestasi tersebut nyata-nyata telah mendapatkan keuntungan atas prestasi tersebut. Hal tersebut diatur dalam Pasal 1451 B.W., yang berbunyi

“Pernyataan batalnya perikatan-perikatan berdasarkan ketidakcakapan orang-orang tersebut dalam pasal 1330, mengakibatkan pulihnya barang-barang dan orang-orang yang bersangkutan dalam keadaan seperti sebelum perikatan dibuat, dengan pengertian bahwa segala sesuatu yang telah diberikan atau dibayar kepada orang yang tak berwenang, akibat perikatan itu, dapat dituntut kembali, bila barang yang bersangkutan masih terdapat pada orang yang tidak berwenang itu, atau bila ternyata bahwa orang ini telah mendapat keuntungan dari apa yang telah diberikan atau dibayar itu, atau bila apa yang dinikmati telah dipakai bagi kepentingannya”

Berkaitan dengan syarat kecakapan sebagai syarat subyektif dalam syarat sahnya perjanjian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan bagi pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan agar memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam pasal 69 ayat (2) yaitu :

¹⁹ *Ibid.*, h. 35.

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

Mengenai perjanjian kerja untuk anak yang bekerja dalam hal untuk mengembangkan bakat dan minat, Undang-undang mengaturnya dalam Pasal 71 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

1. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
2. Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
 - a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari.
 - c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
3. Ketentuan mengenai anak bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Untuk pelaksanaan ketentuan Pasal 71 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas maka dikeluarkan Keputusan Menteri No. 115 tahun 2004 yang mengatur lebih lanjut mengenai ketentuan dan syarat yang harus dipenuhi dalam

hal anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Dalam hal pekerjaan yang boleh dilakukan oleh anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat, Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 115 mencantumkan kriteria pekerjaan yang harus dipenuhi sebagai berikut :

- a. Pekerjaan tersebut biasa dikerjakan anak sejak usia dini;
- b. Pekerjaan tersebut diminati anak;
- c. Pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan anak;
- d. Pekerjaan tersebut menumbuhkan kreatifitas dan sesuai dengan dunia anak.

Sebelum mempekerjakan anak, pengusaha diwajibkan untuk mengisi formulir yang disediakan pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan. Formulir tersebut sudah harus disampaikan oleh pengusaha kepada Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan lokasi anak dipekerjakan dalam jangka waktu paling lambat 14 (empat belas) hari.

2. Hak-hak Anak Sebagai Pekerja dalam Hubungan Kerja Antara Pengusaha dengan Pekerja Anak Yang Bekerja Untuk Mengembangkan Bakat Dan Minat.

Pengaturan mengenai perlindungan terhadap anak tertuang dalam berbagai bentuk peraturan, dari beberapa Konvensi dalam Hukum Internasional yang diratifikasi oleh Indonesia dan beberapa peraturan per Undang-Undang dalam hukum Nasional. Peraturan-peraturan ini banyak memuat kewajiban bagi negara,

masyarakat, orang tua, dan semua pihak yang terkait dengan anak dalam hubungan mengenai hak-hak yang dimiliki anak dalam pertumbuhannya. Dalam hal ini juga terikat pada pengusaha yang mempekerjakan anak. Beberapa Konvensi yang mengatur tentang perlindungan anak itu antara lain:

1. Konvensi tentang Hak-Hak Anak yang disetujui oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 20 Nopember 1989.
2. Konvensi ILO No. 138 tentang Batas Usia Minimum. Konvensi ini bertujuan untuk menghapuskan perburuhan anak, dengan menetapkan batas usia minimum anak untuk boleh bekerja.
3. Konvensi ILO No. 182, tentang Bentuk-bentuk Terburuk Perburuhan Anak.

Konvensi tentang Hak-hak Anak tanggal 20 Nopember 1989 menyebutkan:

"anak, karena alasan ketidakdewasaan fisik dan jiwanya, membutuhkan perlindungan dan pengasuhan khusus, termasuk perlindungan hukum yang tepat, baik sebelum dan juga sesudah kelahiran".

Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28B ayat (2) menyebutkan :

“Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”.

Dari ketentuan pasal 28B UUD 1945 dikaitkan dengan asas perlindungan anak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 yang pada pokoknya menetapkan asas-asas perlindungan anak sebagai berikut :

- a. asas kepentingan yang terbaik bagi anak adalah bahwa dalam semua tindakan yang menyangkut anak yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat, badan legislatif, dan badan yudikatif, maka kepentingan yang terbaik bagi anak harus menjadi pertimbangan utama.
- b. asas hak untuk hidup, kelangsungan hidup, dan perkembangan adalah hak asasi yang paling mendasar bagi anak yang dilindungi oleh negara, pemerintah, masyarakat, keluarga, dan orang tua.
- c. asas penghargaan terhadap pendapat anak adalah penghormatan atas hak-hak anak untuk berpartisipasi dan menyatakan pendapatnya dalam pengambilan keputusan terutama jika menyangkut hal-hal yang mempengaruhi kehidupannya.

Dalam Hukum Nasional Indonesia, beberapa Undang-undang mengatur tentang perlindungan anak berikut mengenai hak-hak anak yang dijamin oleh orang tua, masyarakat, keluarga, pemerintah, dan negara. Dalam Pasal 4 Undang-Undang No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, disebutkan bahwa :

“Setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”.

Juga mengenai larangan eksploitasi anak, dan hal-hal lain yang diatur dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 23 tahun 2002 yang berbunyi :

- (1) Setiap anak selama dalam pengasuhan orang tua, wali, atau pihak lain mana pun yang bertanggung jawab atas pengasuhan, berhak mendapat perlindungan dari perlakuan:
 - a. diskriminasi;
 - b. eksploitasi, baik ekonomi maupun seksual;
 - c. penelantaran;
 - d. kekejaman, kekerasan, dan penganiayaan;
 - e. ketidakadilan; dan
 - f. perlakuan salah lainnya.
- (2) Dalam hal orang tua, wali atau pengasuh anak melakukan segala bentuk perlakuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pelaku dikenakan pemberatan hukuman.

Perlakuan diskriminasi misalnya perlakuan yang membedakan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, etnik, budaya dan bahasa, status hukum anak, urutan kelahiran anak, dan kondisi fisik dan/atau mental. Perlakuan eksploitasi, misalnya tindakan atau perbuatan memperlak, memanfaatkan, atau memeras anak untuk memperoleh keuntungan pribadi, keluarga, atau golongan. Perlakuan penelantaran, misalnya tindakan atau perbuatan mengabaikan dengan sengaja kewajiban untuk memelihara, merawat, atau mengurus anak sebagaimana mestinya. Perlakuan yang kejam, misalnya tindakan atau perbuatan secara zalim, keji, bengis, atau tidak menaruh belas kasihan kepada anak. Perlakuan kekerasan dan penganiayaan, misalnya perbuatan melukai dan/atau mencederai anak, dan tidak semata-mata fisik, tetapi juga mental dan sosial.

Pengusaha harus memperhatikan kepentingan terbaik untuk anak dalam hal melibatkan anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat. Kepentingan terbaik tersebut dilakukan dengan cara antara lain , anak didengar dan dihormati pendapatnya, anak diperlakukan tanpa menghambat tumbuh

kembang fisik, mental, intelektual dan sosial secara optimal. Selanjutnya, anak harus tetap memperoleh pendidikan dan diperlakukan sama tanpa paksaan. Dalam melakukan hubungan kerja dengan anak, pengusaha harus memperhatikan anak sebagai anak yang sedang tumbuh dan berkembang baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial. Perlakuan terhadap pekerja anak tidak bisa disamakan dengan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang sudah dewasa.

Bahkan mengenai tempat kerja Undang-undang mengharuskan untuk memisahkan tempat kerja antara anak dengan pekerja dewasa. Pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan :

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

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah mencantumkan tentang hak anak, pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah, dan negara untuk memberikan perlindungan pada anak. Untuk itu, dikeluarkannya Undang-Undang yang lebih khusus mengatur tentang perlindungan anak secara keseluruhan dan anak sebagai pekerja adalah sebagai landasan yuridis bagi pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab tersebut. Dengan demikian tanggung jawab untuk memelihara hak asasi terhadap anak tersebut sudah merupakan kewajiban yang dibebankan oleh hukum.

Dalam hal sebagai pekerja, anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya, juga mendapatkan hak sebagaimana pekerja pada umumnya yakni menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan harus terdapat

adanya hubungan kerja yang jelas. Pemerintah berkewajiban untuk melakukan penanggulangan terhadap anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Dalam hubungan kerja ini, pengusaha wajib untuk memenuhi syarat bahwa anak yang bekerja tersebut harus di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali. Mengenai pengaturan jam kerja adalah dalam waktu kerja maksimum 3 (tiga jam) sehari dan 12 (dua belas) jam seminggu, dilakukan pada siang hari. Dalam Pasal 1 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 115, yang dimaksud 1 (satu) hari adalah 24 (dua puluh empat) jam, dan ayat (4) seminggu adalah waktu selama 7 (hari). Dalam hal waktu kerja tersebut pengusaha diharuskan menyediakan fasilitas tempat istirahat selama waktu tunggu, dengan masa waktu tunggu paling lama 1 (jam). Jika waktu tunggu melebihi 1(satu) jam, maka kelebihan waktu tersebut termasuk di dalam waktu kerja. Untuk kondisi dan lingkungan kerja tidak boleh mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah. Pengaturan tersebut di atas adalah untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak sebagai bagian dari hak anak untuk tumbuh dan berkembang tidak terhambat.

Dengan demikian, walaupun anak dalam hubungan kerja dengan pengusaha adalah sebagai pekerja, Undang-undang tetap memberikan perlindungan khusus terhadap anak sebagai amanah sekaligus karunia Tuhan Yang Maha Esa, karena dalam dirinya melekat harkat, martabat, dan hak-hak sebagai manusia yang harus dijunjung tinggi. Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang, berpartisipasi serta berhak atas perlindungan dari tindak kekerasan dan diskriminasi serta hak sipil dan

kebebasan. Perlindungan anak dalam segala aspeknya, termasuk dalam hal ketenagakerjaan adalah merupakan bagian dari kegiatan pembangunan nasional khususnya dalam memajukan kehidupan berbangsa dan bernegara. Segala ketentuan mengenai hak-hak anak dan syarat-syarat dalam mempekerjakan anak ini adalah agar menjamin pertumbuhan dan perkembangannya dapat berjalan secara optimal dan terarah.

BAB III
TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA
TERHADAP PELANGGARAN HAK PEKEJA ANAK

Suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak perlu adanya penegakan hukum, yang bersifat preventif maupun melalui mekanisme penyelesaian perselisihan apabila ternyata timbul suatu sengketa. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak pekerja anak dari pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dalam pelaksanaan perjanjian tersebut.

Prinsip tanggung jawab merupakan salah satu hal yang terpenting dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Penerapan suatu prinsip tanggung jawab dalam hal terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja, erat kaitannya dengan siapa yang harus bertanggung jawab dan seberapa jauh tanggung jawab tersebut tersebut dapat dibebankan kepada pihak terkait. Bentuk-bentuk tanggung jawab dari pengusaha terhadap pekerja anak pada dasarnya sama dengan pekerja pada umumnya. Tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja anak pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja anak

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Pekerja Anak.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa :

“Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.”

Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja. Program ini mempunyai beberapa aspek seperti :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Bentuk-bentuk jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
2. Jaminan Kematian;
3. Jaminan Hari Tua;
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Dalam kaitannya dengan perlindungan bagi pekerja anak khususnya yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat jaminan sosial tenaga kerja wajib diberikan oleh pengusaha. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yang menyatakan

bahwa setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental, spiritual, dan sosial.

2. Prinsip-Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Anak

Perselisihan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja anak dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dengan perselisihan dalam hubungan kerja tersebut dikenal dengan perselisihan hubungan industrial.

Peraturan yang secara khusus mengatur tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 diuraikan secara jelas bentuk-bentuk perselisihan hubungan industrial. Adapun bentuk-bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

- Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Perselisihan hubungan industrial yang berkaitan erat dengan pekerja anak adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan hak. Hal ini dapat dilihat dari kasus-kasus yang terjadi selama ini. Menurut Sekjen Komnas PA Ariest Merdeka Sirait mengemukakan, berdasarkan Komnas PA, masih banyak perjanjian kontrak kerja yang melibatkan anak-anak tidak memenuhi syarat yang tercantum dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja. Terdapat banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap hak-hak anak antara lain hak untuk banyak pengusaha yang mempekerjakan anak tanpa memperhatikan kegiatan pendidikan anak, keselamatan dan kesehatan., serta waktu kerja yang melebihi batas maksimal tiga jam.²⁰ Terhadap pelanggaran tersebut dapat dilakukan langkah-langkah hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

²⁰ <http://www.Media Indonesia.com> Industri Hiburan Eksploitasi Anak-Anak, tanggal 1 Juni 2004

2.1. Penyelesaian perselisihan melalui Perundingan Bipartait

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Tenggang waktu Penyelesaian perselisihan melalui bipartit adalah selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak maka perundingan bipartait dianggap gagal.

Para hak yang gagal mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartait wajib untuk mencatatkan perselisihan yang terjadi kepada kantor ketenagakerjaan setempat. Hal ini bertujuan untuk menentukan proses lebih lanjut dalam penyelesaian perselisihan tersebut.

2.2. Penyelesaian Perseleisihan Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat

pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Dalam penyelesaian melalui mediasi maka akan dipilih seorang mediator yang adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Tenggang waktu Mediator menyelesaikan tugasnya adalah dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari para pihak.

2.3. Penyelesaian Perselisihan Melalui Konsiliator

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian oleh konsiliator baru dapat dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib

memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Tenggang waktu Konsiliator menyelesaikan tugasnya adalah dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

2.4. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Langkah-langkah hukum tersebut diatas merupakan upaya penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non litigasi). Dalam hal-hal langkah hukum sebagaimana tersebut diatas telah dilakukan oleh para pihak namun belumjuga tercapai kesepakatan atas perselisihan yang terjadi, maka para pihak masih dapat menempuh penyelesaian melalui pengadilan dengan jalan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang berada dalam ruang lingkup peradilan umum. Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial disamping memenuhi ketentuan hukum acara perdata yang berlaku juga juga harus memenuhi ketentuan-kententuan hukum acara yang telah diatur secara khusus oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. hal tersebut sesuai dengan asas hukum *lex spesialis derogat legi generalis*. Adapun hal-hal pokok yang telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 antara lain sebagai berikut :

- Mengenai pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. (Pasal 81)
- Pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. [pasal 83 ayat (1)].
- Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. (Pasal 84)
- Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

3. Peranan Pemerintah dalam memberikan perlindungan Perlindungan Hukum Pekerja Anak

Sebagai upaya untuk memberikan jaminan bagi penegakan hukum maka perlu adanya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan, diperlukan adanya pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 Angka 32 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Bentuk pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan meliputi :²¹

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.
- b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya, yang nantinya akan digunakan sebagai bahan untuk membuat peraturan ketenagakerjaan.
- c. Menjalankan pekerjaan lain yang diserahkan kepadanya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan mendasarkan pada ketiga hal tersebut diatas dapat dilihat bahwa tujuan dari dilakukannya pengawasan adalah untuk memberikan kepastian bahwa peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan dapat terlaksana dan sinergis dengan kondisi lapangan. Disamping itu juga bertujuan sebagai data yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan untuk menyusun peraturan perundang-undangan yang baru guna melengkapi peraturan yang sudah ada atau bahkan menggantikan peraturan yang lama, sehingga peraturan tersebut tetap sesuai dengan kondisi ideal yang ada dalam lapangan hukum ketenagakerjaan.

Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah pada dasarnya merupakan suatu langkah preventif yang lebih mengarah pada pencegahan terhadap kemungkinan terabaikannya hak-hak dari pekerja. Menurut Senjun H. Manulang

²¹ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan, Djembatan, Jakarta, 1992, hal. 397

Kebijaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara operasional ditetapkan sebagai berikut :²²

1. Pengawasan ketenagakerjaan diarahkan pada usaha preventif dan edukatif. Namun demikian tindakan represif baik yang yudisiil maupun non yudisiil akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang secara sengaja melanggar ataupun yang telah berkali-kali diperingatkan tetapi tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Unit dan aparat pengawasan diharapkan lebih peka dan cepat bertindak terhadap masalah-masalah yang mungkin timbul dip lapangan sehingga masalahnya tidak meluas.
3. Aparat pengawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan diharuskan turun langsung kelapangan untuk melihat permasalahannya secara langsung sehingga dapat dapat dijamin obyektifitasnya
4. Pemanfaatan aparat pengawas secara optimal sehingga dapat menjangkau obyek pengawasan seluas mungkin, khususnya pada sektor-sektor yang dianggap rawan dan strategis.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent. Hal ini berarti pegawai yang ditunjuk sebagai pengawas ketenagakerjaan harus mempunyai kualifikasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya dan tidak terpengaruh oleh pihak lain dalam pengambilan keputusan.

Fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :²³

²² Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia, Airlangga University Press, 1997, hal. 4

- a. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.
- c. Melaporkan kepada pihak yang berwenang atas kecurangan dan peyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebagai upaya penegakan peraturan perundang-undangan secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :²⁴

- a. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan
- b. Tahapan Pelaksanaan kegiatan yang meliputi :
 - upaya pembinaan (preventif educative)
 - Tindakan refresif non yustisial, melalui penjatuhan sanksi administratif
 - Tindakan refresif yustisial, sebagai alternatif terakhir (ultimum remidium) yang dilakukan oleh lembaga peradilan.
- c. Pengawasan ketenagakerjaan

Dengan terlaksananya pengawasn yang efektif oleh Pemerintah sebagai regulator, hal tersebut diharapkan dapat meminimalkan terjadinya pelanggaran terhadap ha-hak pekerja anak. Hal ini sejalan dengan dengan tujuan dari perlindungan anak yang diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang perlindungan anak yang menyatakan perlindungan anak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh,

²³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003, h. 124

²⁴ Ibid. h. 125

berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, demi terwujudnya anak Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia, dan sejahtera.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya merupakan suatu hubungan yang dilandasi dengan suatu perjanjian kerja. Pada prinsipnya Undang-Undang melarang mempekerjakan anak dan berdasarkan syarat subyektif terhadap syarat sahnya perjanjian, anak yakni setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun adalah tidak memenuhi syarat cakap sebagai syarat sahnya perjanjian. Sehubungan dengan hal tersebut, Undang-undang mengatur perkecualian, yakni diperbolehkannya anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan pihak pekerja anak, termasuk dalam hal ini adalah anak harus diwakili oleh orang tua atau wali, dengan tujuan memberikan perlindungan terhadap anak dari segala macam bentuk eksploitasi dan hal-hal yang dapat mengganggu proses tumbuh dan berkembangnya anak baik dari segi fisik maupun mental.
- b. Bentuk-bentuk tanggung jawab pengusaha dalam hal hubungan hukum dengan pekerja anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya pada dasarnya adalah sama dengan pekerja pada umumnya. Atas segala macam bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dalam mempekerjakan anak, misalnya dalam melebihi waktu jam

kerja dari batas yang ditentukan yakni 3 (tiga) jam, maka dapat dilakukan langkah-langkah hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 .

2. Saran

- a. Adanya upaya perlindungan hukum yang lebih tegas dalam hal hubungan kerja antara pengusaha dengan anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya, mengingat seringkali pula terdapat beberapa kejadian seperti orang tua/wali yang memperbolehkan anak dipekerjakan melebihi batasan waktu yang telah ditentukan, dengan adanya kompensasi yang sangat besar dalam bentuk upah yang dijanjikan oleh pengusaha.
- b. Adanya upaya pengawasan yang lebih lekat dan lebih efektif dari pemerintah terhadap adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Sehingga bentuk-bentuk pelanggaran terhadap pekerja anak dapat dicegah lebih dini.

DAFTAR BACAAN

Buku

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1992.

J.H. Niewenhuis, Pokok-Pokok Hukum Perikatan terjemahan Djasadin Saragih, Universtas Airlangga, 1985.

Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia, Airlangga University Press, 1997.

Mariam Badruzaman Aneka Hukum Bisnis, Alumni, Bandung, 1994.

R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bina Cipta, Bandung, 1987.

Riduan Syahrani, Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata, Alunmi, Bandung, 1989.

Subekti, Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta, 2004.

Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, 1996.

Subekti, Aneka Perjanjian, Citra Aditya Bakti, 1995.

W.J.S. Poerwodarminto, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1983.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Dasar 1945

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NO. 9

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 115 tentang Anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Artikel dari Internet

www.Media Indonesia.com Industri Hiburan Eksploitasi Anak-Anak, tanggal 1 Juni 2004

www.mediaIndonesiaonline.com. Industri Hiburan Eksploitasi Anak, tanggal 01 Juli 2005

www.TokohIndonesia.Com, Maestro Pencipta Lagu Anak-Anak, tanggal 01 Juli 2005.