

**SKRIPSI**

*KHOLISATUN NI'MAH*

**PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PEKERJA ANAK**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2001**



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEKERJA ANAK**

**SKRIPSI**

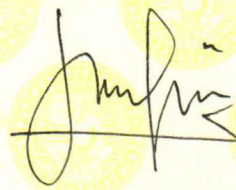
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN  
MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA HUKUM**

**Dosen Pembimbing,**



**Lanny Ramli, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 131 878 383**

**Penyusun,**



**Kholisatun Ni'mah**  
**NIM. 039714581**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2001**



**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji**

**Pada tanggal : 2 Oktober 2001**

**Panitia Penguji Skripsi :**

**Ketua : R. Indiarsono, S.H.**

**Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.**

**2. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.**

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



---



---



---



---

*Kupersembahkan skripsi ini untuk  
Ayah Bundaku "tercinta" dengan penuh kasih  
dan hormat sebagai wujud bakti Ananda.*



MANY OF THE THINGS WE NEED CAN WAIT. THE CHILD CANNOT.  
RIGHT NOW IS THE TIME HIS BONES ARE BEING FORMED.  
HIS BLOOD IS BEING MADE AND HIS SENSE ARE BEING DEVELOPED.  
TO HIM WE CANNOT ANSWER "TOMORROW"  
HIS NAME IS "TODAY".

( GABRIELA MISTRAL )



## KATA PENGANTAR

**Bismillaahirohmaanirrohiim.**

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi "**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK**". Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Bukan hal yang mudah bagi saya untuk memulai penulisan hingga menyelesaikan skripsi ini, namun berkat dorongan dari berbagai pihak tugas ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dan seluruh Civitas Akademikanya yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk menimba ilmu yang berguna.
2. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dan selaku dosen penguji skripsi ini.
3. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah mendorong dan membangkitkan semangat saya untuk membuat skripsi ini, juga kesediaan beliau yang telah berkenan meluangkan waktu dengan penuh perhatian serta kesabaran membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak R. Indarsoro, S.H. dan Bapak DR. Marten L. Souhoka, S.H., M.S selaku dosen penguji skripsi ini.
5. Ibu Joeniarti, S.H., Ibu Dyah, Bapak Edi serta Bapak Dwi di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Saya ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Bapak Mochammad Sumedi, S.H. selaku dosen wali saya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama masa studi saya di fakultas hukum Unair.
7. Ibu Sukma, Bapak Kemas, Bapak Nanang, Bapak Herlan, Bapak Safyul, Bapak Narto serta Bapak Wanto, dengan segala kebaikan dan nasehat-nasehat beliau semua, telah memberikan semangat serta kekuatan bagi saya untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Ayahanda H. Abdul Hamid dan Ibunda Fatmawati tercinta yang dengan tulus mencurahkan kasih sayang serta terus mendorong semangat saya untuk maju.
9. Kedua Mbah Uti-ku dengan semua kasih sayang dan do'anya selama ini, Lek Ipung sekeluarga, serta adik-adikku: A'an Khunaifi, Rizka Aliyah, Haris Rahman Al Araf, dan Emmy Nurhayati yang mendukung setiap langkahku.
10. Keluarga besar H. Fatkur Rahman di JAMBU: H. M. Ma'sum sekeluarga, H. Achmad Hasyim, H. A. Rochim, Drs. H. Achnan, H. Mufid Hasan, Drs. H. Hidayatullah, yang selalu memberikan perhatian,



dukungan moril dan do'a kepada penulis, serta kepada semua adik-adik sepupuku, tetaplah berjuang!!

11. Anak-anak Pondok Ragil : Luzio ( thank's for being a wonderfull 'n best friend for me ), Leny "Kravitz", Lely "Kuni", Rina "Puzzy", Nia "Pika", Rahma "Filila", Monik, Dwi, Nani serta Feby 'n sisters yang menjadi teman, sahabat dalam suka dan duka bersama.
12. Mbak Asna '96 yang menjadi teman sekaligus kakak bagiku (makasih atas dukungan dan doanya), Erna FE '95 (thanx for everything), Ardian TI '96 (makasih atas dukungannya selama ini).
13. My Big Friends : Wati, Merry, Rika, Titin, Rida, Putri, Yani, Indri, Peni, Sasa, Heri, Irma, Ranti, Aris, serta Susi yang telah meberikan semangat, dukungan, dan do'a kepada penulis, thank's atas kebersamaan dan persahabatan indah kita selama ini.
14. Teman-temanku di FH Unair '97: Johanna, Hendriana, Yanti, Eris, Diah, Nia, Mukti, umam, Fatkur, Mbak Rini, atas dorongannya untuk segera menyelesaikan skripsi, serta teman-teman lain yang tak dapat kusebut satu persatu.

Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi kita semua.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Surabaya, 9 Oktober 2001

**Penulis**

## DAFTAR ISI

|                                                                     |             |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|
| Halaman Judul .....                                                 | i           |
| Halaman Pengesahan .....                                            | ii          |
| Halaman Persembahan .....                                           | iii         |
| Halaman Motto .....                                                 | iv          |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                         | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                             | <b>viii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                            |             |
| 1.1. Latar Belakang dan Rumusan Permasalahan .....                  | 1           |
| 1.2. Penjelasan Judul .....                                         | 8           |
| 1.3. Alasan Pemilihan Judul .....                                   | 10          |
| 1.4. Tujuan Penulisan .....                                         | 11          |
| 1.5. Metodologi .....                                               | 11          |
| 1.6. Pertanggungjawaban Sistematika .....                           | 13          |
| <b>BAB II KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA ANAK DALAM HUBUNGAN<br/>KERJA</b> |             |
| 2.1. Sejarah Pengaturan Pekerja Anak Di Indonesia .....             | 15          |
| 3.1. Hak Dan Kewajiban Pekerja Anak Dan Pengusaha .....             | 35          |



### **BAB III PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

#### **BAGI PEKERJA ANAK**

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Anak .....                     | 42 |
| 3.2. Masalah Yang Timbul Dalam Mempekerjakan Anak .....                  | 56 |
| 3.3. Program Pemerintah Dalam Upaya Penanggulangan<br>Pekerja Anak ..... | 60 |

### **BAB IV PENUTUP**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 4.1. Kesimpulan ..... | 66 |
| 4.2. Saran .....      | 67 |

### **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Dan Rumusan Permasalahan**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan bidang ketenagakerjaan ini bertujuan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual sesuai dengan tujuan nasional bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional, dituntut adanya tenaga kerja yang berkualitas agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan dan mampu bersaing dalam era global, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju serta semakin terbukanya peluang pasar baik di dalam maupun di luar negeri.

Untuk itulah pekerja sebagai pelaku sekaligus tujuan dari pembangunan harus memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik, juga diimbangi dengan kecerdasan dan keterampilan. Namun demikian dalam kenyataannya masih sering dijumpai pekerja yang kurang memenuhi persyaratan tersebut, seperti misalnya adanya pekerja anak.

Pekerja anak-anak ini memasuki pasar kerja di berbagai sektor industri baik formal maupun informal. Jumlahnya semakin meningkat dari tahun ke tahun, apalagi dengan adanya krisis ekonomi yang berkepanjangan melanda Indonesia mulai tahun 1997 lalu memberikan dampak yang nyata bagi kehidupan bangsa kita, salah satunya adalah meluasnya fenomena pekerja anak. Meskipun masalah pekerja anak ini bukan persoalan baru dalam dunia ketenagakerjaan kita, mengingat jumlahnya yang meningkat tajam akibat adanya krisis ekonomi tersebut menimbulkan kekhawatiran untuk segera ditangani secara sungguh-sungguh.

Pekerja anak tersebut umumnya berusia antara 10 – 14 tahun, umumnya mereka bekerja di berbagai sektor industri. Data menunjukkan bahwa selama terjadi krisis ekonomi (1998) jumlah pekerja anak mengalami peningkatan yang cukup besar yakni sekitar 47 persen dibandingkan dengan tahun 1995, semula anak yang bekerja ada 1,7 juta (1995) dan bertambah menjadi 2,5 juta (1998).<sup>1</sup>

Alasan utama anak-anak bekerja adalah karena faktor kemiskinan, yakni adanya tekanan ekonomi keluarga sehingga mereka terdorong untuk bekerja meringankan beban orang tua dan keinginan untuk menghidupi diri sendiri sehingga tidak tergantung kepada orang tua.

---

<sup>1</sup> Hisar Sirait dan Togar Saragih, "*Penanganan Kesehatan Pekerja Anak*", dalam Suara Pembaruan, 23 Juli 1999, h.I.



Selain itu, adanya pekerja anak ini juga dikarenakan oleh kondisi negara yakni memburuknya kinerja perekonomian Indonesia akhir-akhir ini.

Menurut Prof. Dr. H. Soedijarto, M.A., dalam "Persepsi, Kebijakan dan program Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Yang Berdampak Langsung ataupun Tidak Langsung terhadap Pekerja Anak", terdapat beberapa latar belakang anak-anak masuk ke pasar kerja menjadi pekerja anak, yakni: <sup>2</sup>

- 1) Kemiskinan yang melanda sekitar 24 juta rakyat Indonesia,
- 2) Pendidikan yang masih rendah yakni terdapat 12,7% rakyat Indonesia yang masih buta huruf dan sekitar 70% tenaga kerja Indonesia berpendidikan SD ke bawah, serta masih banyaknya orang tua yang masih belum menyadari pentingnya pendidikan bagi anak dimasa depan.
- 3) Masih banyak pengusaha yang sengaja mempekerjakan anak untuk mendapatkan ongkos buruh yang murah.

Jadi disamping karena kemiskinan itu sendiri, faktor penyebab anak bekerja juga dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan penduduk serta pengusaha yang sengaja mempergunakan tenaga kerja anak sebagai pekerja dengan pertimbangan minimalisasi biaya produksi, dan alasan rasional bahwa pekerja anak adalah pekerja yang rajin, penurut, dan tak

---

<sup>2</sup> Muhammad Joni, S.H. dan Zulchaina Z. Tanamas, S.H., *Aspek Hukum Perlindungan Anak Dalam Perspektif Konvensi Hak Anak*, P.T. Aditya Cipta Bakti, Jakarta 1999, hal. 112.

pernah menuntut, sehingga memudahkan pengawasan dari pihak majikan.

Meskipun pada dasarnya pemerintah melarang anak-anak bekerja, namun terdapat perkecualian bagi anak-anak yang terpaksa bekerja karena alasan-alasan tertentu. Terdapat discretion clause (klausul pengecualian) dalam menerapkan aturan hukum ketenagakerjaan, seperti dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1987 tentang Perlindungan bagi Anak-Anak Yang Terpaksa Bekerja, peraturan ini mengizinkan penggunaan anak-anak di bawah umur 14 tahun yang terpaksa bekerja untuk membantu pendapatan keluarga mereka. Namun dalam peraturan ini tidak disebutkan tentang usia minimum anak-anak dalam kategori ini.

Kemudian dengan adanya UU ketenagakerjaan yang baru yakni UU nomor 25 tahun 1997, yang mengalami penundaan masa laku hingga 1 Oktober 2002 tersebut juga memuat ketentuan larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan anak-anak dibawah umur 15 tahun, namun mereka boleh mempekerjakan anak-anak yang terpaksa bekerja karena alasan ekonomi. Ketentuan dalam UU ini juga mengandung larangan serupa dengan yang ada pada peraturan tahun 1987 mengenai majikan yang mempekerjakan anak-anak.

Namun dengan adanya larangan-larangan tersebut tidak menghapus bentuk-bentuk eksploitasi terhadap pekerja anak, baik di sektor formal maupun informal, yang karenanya telah menyingkirkan

anak-anak memperoleh hak-hak atas pendidikan, pelayanan kesehatan, dan menikmati masa kanak-kanak untuk belajar dan bermain. Bahkan di Indonesia masih ditemukan anak-anak yang bekerja dengan resiko kerja yang sangat berbahaya dan mirip perbudakan, yakni pada kasus anak jermal yang bekerja pada perusahaan penangkapan ikan yang terisolir di tengah laut sepanjang Pantai Timur Sumatera Utara. Bentuk pekerja ini dikualifikasi sebagai bentuk pekerja anak yang ekstrim (extrem form of child labour). Bentuk pekerja anak jermal tersebut merupakan salah satu bentuk eksploitasi pekerja anak disamping masih banyak lagi bentuk-bentuk eksploitasi lainnya.

Dalam laporan dibawah judul "The State of the world's Children 1997", UNICEF (badan khusus PBB yang mengurus dana anak-anak) berkeyakinan bahwa pekerja anak adalah eksploitatif jika menyangkut : pekerjaan penuh waktu (full time) pada usia yang terlalu dini; terlalu banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja; pekerjaan yang menimbulkan tekanan fisik, sosial atau psikologis yang tak patut terjadi; bekerja dan hidup di jalanan dalam kondisi yang buruk; upah yang tidak mencukupi; tanggung jawab yang terlalu banyak; pekerjaan yang menghambat akses pendidikan; pekerjaan yang mengurangi harga diri dan martabat anak-anak, seperti perbudakan atau pekerjaan kontrak



paksa dan eksploitasi seksual; pekerjaan yang merusak perkembangan sosial dan psikologis yang penuh.<sup>3</sup>

Masalah pekerja anak seringkali terkait dengan masalah kesejahteraan sosial anak, kesehatan dan keselamatan kerja anak, seperti halnya dengan sebagian besar masalah pekerja anak di sektor-sektor usaha pada umumnya, dan sektor formil khususnya, yang perlu penanganan dengan segera. Pekerja anak ini umumnya memperoleh upah yang rendah jauh dibawah upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah, serta fasilitas kesehatan yang kurang memadai. Pihak pengusaha seringkali tidak memperhatikan kondisi para pekerjanya (khususnya pekerja anak), mempekerjakan anak lebih dari kemampuan fisiknya, kurang memberikan fasilitas kesehatan, bahkan ada juga yang tidak memberi waktu istirahat bagi pekerjanya seperti yang terjadi pada buruh anak jermal.<sup>4</sup>

Kondisi yang seperti ini jelas sangat bertentangan dengan ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai hak warga negara untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagaimana halnya pekerja dewasa, pekerja anak juga harus mendapatkan hak yang sama dalam segala hal, khususnya di bidang pekerjaan. Dan masalah pekerjaan tidak dapat dilepaskan dari masalah perburuhan yang termasuk di dalamnya adalah pekerja, yang dalam hal

---

<sup>3</sup> Ibid, hal. 118.

<sup>4</sup> “Kasus Jermal di ILO Masih Dibuka”, dalam Kompas Online, 9 Juli 1998.

ini adalah anak selaku pekerja itu sendiri. Karena pekerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan. Yakni pekerja selain sebagai subyek juga sebagai obyek dari pembangunan. Dikatakan sebagai subyek karena pekerja adalah pelaku dari pembangunan itu , dan sebagai obyek, karena pada dasarnya untuk pekerja jugalah tujuan-tujuan pembangunan itu ditujukan.

Melihat kenyataan kondisi pekerja anak yang seperti digambarkan diatas, pemerintah telah melakukan intervensi yang tujuannya untuk memperbaiki keadaan pekerja anak dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang baru dan telah meratifikasi beberapa konvensi ILO berkenaan dengan pekerja anak tersebut, yang diharapkan dapat melindungi dan mengurangi pekerja anak yang terpaksa bekerja karena keadaan ekonomi.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penulisan skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kedudukan hukum pekerja anak dalam hubungan kerja?
2. Bagaimanakah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja anak ?

## 1.2. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul "Perlindungan hukum terhadap pekerja anak ", dan untuk menghindari terjadinya penafsiran yang berbeda dengan yang penulis maksudkan maka akan dijelaskan maksud dari judul tersebut.

"Berbicara tentang pengertian perlindungan hukum, Philipus Mandiri Hadjon, berpendapat bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah)."<sup>5</sup>

Indonesia sebagai negara hukum yang berlandaskan Pancasila sudah sepatutnya memberikan perlindungan hukum kepada rakyatnya, agar rakyat tersebut merasa aman, tenteram, terlindungi hak-haknya, dan melahirkan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pengertian pekerja menurut pasal 1 ayat (3) UU Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. Dan anak menurut pengertian pasal 1 ayat (20) adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun.

---

<sup>5</sup> R. Indriarsoro, S.H. dan M.J. Saptanno, S.H., M.Hum., Hukum Perburuhan: *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, CV. Karunia 1996, h.12 dikutip dari P.M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah, 3 November 1994



Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut ketentuan Pasal 1 UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan dalam UU No. 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, dalam Penjelasan Umumnya disebutkan bahwa 'anak' berarti semua orang yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun.

Karena UU No 25 tahun 1997 sampai saat ini masih belum berlaku, maka ketentuan yang saya pakai dalam penulisan skripsi ini adalah mengacu pada ketentuan perundang-undangan lainnya yang telah berlaku. Dan untuk kepentingan tersebut maka usia anak yang dipergunakan adalah dibawah 18 tahun, bukan 15 tahun sesuai dengan ketentuan UU Nomor 1 Tahun 2000.

Jadi pekerja anak adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 18 tahun yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Sehingga secara keseluruhan, sesuai dengan judul dalam skripsi ini, yakni "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak" dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap anak-anak usia dibawah 18 tahun yang bekerja dalam suatu hubungan kerja pada pengusaha

dengan menerima upah yang seringkali mendapat perlakuan tidak adil dari pengusaha.

### **1.3. Alasan Pemilihan Judul**

Di negara-negara berkembang umumnya, dan khususnya di Indonesia masalah pekerja anak telah menjadi masalah yang akut dan perlu penanganan secara intensif, segera dan sungguh-sungguh.

Jumlah anak-anak yang bekerja semakin meningkat dari tahun ke tahun, apalagi dengan terjadinya krisis ekonomi yang melanda negara kita pada pertengahan tahun 1997 lalu sudah dapat dipastikan jumlah pekerja anak meningkat tajam.

Banyak pengusaha yang menggunakan anak-anak sebagai tenaga kerja dalam proses produksinya, karena bagi mereka dengan menggunakan tenaga kerja anak lebih memberikan keuntungan ekonomi tanpa memperhatikan hak-hak dasar dari anak-anak tersebut. Pekerja anak dinilai pasif, penurut, tidak banyak menuntut, dan bahkan bersedia untuk bekerja penuh waktu tanpa memperhatikan kemampuan dan kesehatan mereka, karena memang kondisi ekonomi mereka yang menuntutnya.

Sementara pengusaha sendiri yang seringkali tanpa memperhatikan batas-batas minimum usia pekerja anak, waktu kerja, kesejahteraan anak, bahkan kesehatan dan keselamatan kerja anak-anak terus mengeksploitasi mereka. Bagi pengusaha, pekerja hanya sebagai

alat untuk mencapai kesuksesan dalam memproduksi tanpa mempertimbangkan kondisi para pekerja dan rasa kemanusiaan.

Adanya keadaan tersebut telah semakin menekan posisi pekerja anak yang lemah, sementara disisi lain pihak pengusaha selaku pihak yang kuat secara sosial ekonomi semakin berkuasa dan memungkinkan terjadinya kesewenang-wenangan pihak pengusaha. Oleh karena itu perlu kiranya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja anak melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini adalah perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Yang terkait dengan permasalahan yang ada dalam penulisan skripsi ini.

#### **1.4. Tujuan Penulisan**

Penulisan skripsi ini bertujuan utama untuk memenuhi syarat agar dapat memperoleh gelar sarjana hukum. Selain itu diharapkan pula menjadi sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan hukum baik teori maupun praktis, sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat dan negara.

#### **1.5. Metodologi**

##### **a. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang dipergunakan untuk membahas permasalahan dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis normatif.



Maksud pendekatan ini berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku menyangkut permasalahan diatas.

b. Sumber Bahan Hukum

Dalam memperoleh bahan hukum bersumberkan pada bahan hukum kepustakaan. Bahan hukum kepustakaan berupa studi kepustakaan dengan mencari dan meneliti, serta mempelajari peraturan perundang-undangan, buku literatur, tulisan lain yang ada hubungannya dengan materi skripsi, sehingga diperoleh data yang yang bermanfaat agar dapat membahas serta menggambarkan masalah dalam penulisan skripsi ini.

c. Proses pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum untuk skripsi ini diperoleh dari studi kepustakaan. Kemudian semua bahan hukum yang didapat diseleksi, diuraikan dan dianalisis berdasarkan sifat serta keadaan bahan hukum dan dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang relevan.

d. Analisis Bahan Hukum

Dari bahan hukum yang sudah terkumpul tersebut dianalisis kemudian disusun secara sistematis untuk ditarik pada suatu kesimpulan sehingga diperoleh informasi/keterangan yang lengkap untuk membahas permasalahan-permasalahan yang ada.

### **1.6. Pertanggungjawaban Sistematika**

Sesuai dengan pokok-pokok permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya maka untuk memperoleh pembahasan secara menyeluruh dan terperinci penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 (empat) bab yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab.

Penulisan skripsi ini dimulai dengan pendahuluan dalam Bab I. Pada bab ini dikemukakan gambaran secara umum mengenai materi keseluruhan yang akan dibahas. Dimulai dari latar belakang dan rumusan permasalahan dari skripsi ini, dijelaskan judul skripsi serta alasan mengapa judul tersebut dipilih, kemudian dijelaskan pula tujuan dari penulisan skripsi ini serta diuraikan metodologi yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini baik itu dari pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum serta analisis bahan hukumnya, dan bab I ini diakhiri dengan gambaran sistematika dari skripsi ini.

Pertama dalam bab II ini diuraikan tentang landasan hukum pekerja anak. Pada sub bab pertama akan dibahas mengenai sejarah pengaturan pekerja anak menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, jenis pekerjaan yang terlarang bagi anak, serta instrumen internasional yang berkait dengan pekerja anak. Kemudian pada sub bab kedua diuraikan tentang hak dan kewajiban pekerja anak dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja, dimana didalamnya diuraikan terlebih dahulu pengertian hubungan kerja.

Dalam bab III dibahas mengenai landasan hukum dan landasan teori perlindungan hukum bidang kesehatan dan keselamatan kerja. Pada sub bab pertama akan dibahas mengenai kesehatan dan keselamatan kerja bagi anak, yang memuat aturan-aturan dan pengertian kesehatan dan keselamatan kerja dimaksudkan untuk mengetahui landasan hukum mengenai perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya perlindungan terhadap pekerja anak. Kemudian pada sub bab kedua akan diuraikan tentang masalah-masalah yang sering timbul dalam mempekerjakan anak, dan terakhir dalam sub bab ketiga akan diuraikan tentang program-program pemerintah yang terkait dengan upaya penanggulangan pekerja anak.

Sebagai akhir dari penulisan skripsi ini diberikan kesimpulan dan saran-saran yang diletakkan pada bab IV yang sekaligus merupakan bab penutup dari uraian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja anak, khususnya mengenai kedudukan hukum pekerja anak dan perlindungan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja.



## BAB II

# KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA ANAK DALAM HUBUNGAN KERJA

## BAB II

### KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA ANAK DALAM HUBUNGAN KERJA

#### 2.1. Sejarah Pengaturan Pekerja Anak Di Indonesia

Anak pada hakekatnya tidak boleh bekerja, karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk bermain, belajar dan mendapatkan kesempatan untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologik, sosial, dan intelektualnya. Namun pada kenyataannya tidaklah demikian, masih dapat dijumpai adanya anak-anak yang terpaksa bekerja karena alasan ekonomi. Pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak tersebut sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial maupun intelektualnya maka perlu dipertimbangkan lagi mengenai kerja bagi anak untuk melarang atau memperbolehkan bahkan melindunginya. Oleh karena itu diperlukan pengaturan-pengaturan bagi anak yang terpaksa bekerja agar dapat diketahui pekerjaan-pekerjaan mana yang dilarang untuk dilakukan oleh anak serta perlindungannya.<sup>6</sup>

Larangan kerja bagi anak tersebut pada dasarnya telah diatur dalam Pasal 2 UU Kerja No 12 Tahun 1948 jo. UU No 1 Tahun 1951, yang menyebutkan bahwa “anak-anak tidak boleh melakukan pekerjaan”. Yang dimaksud anak-anak dalam Undang-undang ini adalah orang laki-laki

---

<sup>6</sup> Muzni Tambusai, “Kebijaksanaan Penanganan Pekerja Anak Di Indonesia”, dalam Bagong Suyanto dan Sri Sanituti Harjadi (ed). *Pekerja Anak: Masalah, Kebijakan, Dan Upaya Penanganannya*, Lutfansah Mediatama, 2000, h. 79.



maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah (Pasal 1 d ). Namun dengan adanya larangan kerja bagi anak tersebut tetap tidak menghapus kenyataan banyaknya anak-anak yang bekerja.

Pemerintah telah melakukan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja anak tersebut dengan mengeluarkan berbagai aturan hukum bidang ketenagakerjaan dan telah meratifikasi beberapa konvensi ILO berkenaan dengan perlindungan pekerja anak ini.

Ketentuan-ketentuan Perundang-Undangan yang mengatur tentang pekerja anak yaitu:

1. Ordonansi 17 Desember 1925 stbl. 1925 No. 647 peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita.

Menurut peraturan ini:

- a. Seorang anak dibawah umur 12 tahun (dengan ordonansi No 9 Tahun 1949 diganti menjadi 14 tahun) tidak boleh melakukan pekerjaan antara pukul 8 malam sampai dengan pukul 5 pagi (Pasal 1).
- b. Anak dibawah umur 12 tahun (sekarang 14 tahun) tidak boleh melakukan pekerjaan di :
  - Pabrik yang menggunakan alat bertenaga mesin.
  - Di tempat kerja yang biasanya dilakukan pekerjaan tangan oleh sepuluh orang atau lebih secara bersama-sama.
  - Pada perusahaan kereta api dan trem.



- Pada pemuatan, pembongkaran, dan pemindahan barang.

(Pasal 2 ayat (1) ).

- Anak di bawah usia 12 tahun (sekarang 14 tahun) pada umumnya tidak boleh memindahkan barang berat jika pekerjaan tersebut nyata-nyata membutuhkan pengeluaran tenaga yang terlalu besar daripadanya (Pasal 2 ayat (2) ).

2. Ordonansi tahun 1926 stbl 1926 .No. 87 peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Diatas Kapal.

Peraturan ini melarang :

- a. Seorang anak berumur dibawah 12 tahun untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan di kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ayahnya.
- b. Seorang muda di bawah 16 tahun untuk bekerja sebagai tukang api atau tukang bara di kapal.

3. Ordonansi No. 9 tahun 1949 stbl. 1949 No. 8 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak.
4. Permenaker No. 1/MEN/1987 tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Terpaksa Bekerja.

Ketentuan dalam Permenaker No. PER. 01/MEN/1987 tentang Perlindungan Anak Yang Terpaksa Bekerja menetapkan bahwa Anak Yang Terpaksa Bekerja adalah anak yang berumur dibawah

usia 14 tahun karena alasan sosial ekonomi terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun untuk dirinya sendiri (pasal 1 ayat 1). Bekerjanya anak-anak ini harus terlebih dahulu mendapat izin dari orang tua/wali/pengasuh. Pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja memiliki kewajiban, yaitu:

- a. Tidak mepekerjakan lebih dari 4 jam sehari
  - b. Tidak mempekerjakan pada malam hari
  - c. Memberikan upah sesuai dengan peraturan pengupahan yang berlaku
  - d. Memelihara daftar nama , umur dan tanggal lahir, tanggal mulai bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan.
5. SE Menteri Tenaga Kerja No. 12/MEN/BW/1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan yang lebih optimal kepada anak yang bekerja, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menangani masalah pekerja anak ini harus berpedoman pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja ini.

Menurut ketentuan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja ini, yang dimasukkan dalam kategori anak adalah adalah antara usia 13 – 18 tahun, karena periode dibawah 13 tahun yaitu masa kanak-kanak perlu dimanfaatkan untuk belajar, tidak untuk

bekerja terlibat dalam kegiatan ekonomi. Walaupun Petunjuk Pelaksanaan ini dipersiapkan untuk anak usia 13 – 18 tahun, Pegawai Pengawas harus mampu memberikan pertimbangan bila anak yang dihadapinya berusia antara 16 – 18 tahun.

6. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 3 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Penanggulangan Pekerja Anak.
7. UU No. 20 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan bekerja.
8. UU No. 1 tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

UU No 20 Tahun 1999 dan UU No. 1 Tahun 2000 diatas akan diuraikan lebih lanjut dalam uraian selanjutnya mengingat kedua UU tersebut merupakan ratifikasi Konvensi-konvensi ILO yang akan diuraikan tersendiri.

#### **a. Kebijakan Internasional Berkait Dengan Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Anak**

Dunia internasional telah pula menaruh respon yang besar terhadap permasalahan pekerja anak ini, tidak hanya terbatas pada standar perburuhan internasional saja, namun juga terdapat berbagai



instrumen internasional lainnya yang sangat relevan dengan permasalahan pekerja anak yaitu antara lain:<sup>7</sup>

1. The Universal Declaration Of Human Right, 1948

Yakni Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) yang dilahirkan tahun 1948 yang merupakan dokumen HAM yang sangat penting.

Dalam pasal 4 Deklarasi HAM ini disebutkan bahwa tidak seorangpun bisa berada dalam perbudakan (slavery) atau perhambaan (servitude). Perbudakan dan perdagangan budak belian telah dilarang dalam segala bentuk. Dalam Pasal 5 Deklarasi HAM ini disebutkan bahwa tidak seorangpun bisa menjadi korban penyiksaan (turtore), atau kekejaman (cruel), perbuatan tidak manusiawi dan penurunan derajat kemanusiaan.

2. The Convention For Suppression of The Traffic In Persons And of The Exploitation of The Prostitution of Other, 1949.

Yakni konvensi tentang Penindasan dari Perdagangan Manusia Dan Eksploitasi dari Pelacuran. Konvensi ini merupakan instrumen internasional yang hanya menentukan perdagangan manusia dan eksploitasi dalam pelacuran. Konvensi ini termasuk juga dalam konteks perlindungan anak dari perdagangan manusia dan pelacuran.

---

<sup>7</sup> Pandji Putranto, Konvensi-Konvensi Yang Berkaitan Dengan Permasalahan Pekerja Anak, dalam Bagong Suyanto dan Sri Sanituti Harjadi (ed). Pekerja Anak: Masalah, Kebijakan, Dan Upaya Penanganannya. Lutfansah Mediatama, 2000, h.93.

3. The Slavery Convention (1926) and The Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slavery Trade and Practices Similar to Slavery (1956).

Yakni Konvensi tentang Perbudakan tahun 1926, dan suplemen Konvensi tentang Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak Belian dan Praktek Yang Disamakan dengan Perbudakan tahun 1956. Suplemen Konvensi tahun 1956 memperluas lingkup definisi yang termaktub dalam Konvensi 1926, dimana perbudakan termasuk praktek dan institusi perbudakan yang muncul dalam perkawinan dan eksploitasi anak-anak dan anak muda belia yang sedang tumbuh. Pasal 1 Konvensi 1956 ini menyebutkan bahwa anak adalah orang yang berusia dibawah 18 tahun. Dalam Pasal 2 disebutkan bahwa negara-negara peserta harus membuat batasan usia untuk kawin.

4. The International Covenant on Civil and Political Rights, 1966.

Yakni instrumen internasional tentang hak-hak sipil dan hak-hak politik tahun 1966. Dalam Pasal 7 disebutkan bahwa tidak seorangpun bisa menjadi subyek penyiksaan, kekejaman, tindakan tidak manusiawi dan penurunan derajat manusia.

5. The UN Convention on The Right of The Child 1989

Menurut Konvensi ini, anak memiliki empat hak-hak dasar, yakni:

- 1). Hak untuk kelangsungan hidup ;

Anak harus mempunyai akses pada pelayanan kesehatan dan dapat menikmati standar hidup yang layak, termasuk makanan yang cukup, air bersih, dan tempat yang aman untuk tinggal. Anak juga mempunyai hak untuk memperoleh nama dan kebangsaan.

2). Hak untuk tumbuh kembang;

Memberi kesempatan kepada setiap anak untuk mengembangkan potensinya secara penuh. Anak mempunyai hak memperoleh pendidikan, untuk memperoleh ketenangan dan istirahat .

3). Hak untuk memperoleh perlindungan ;

Melindungi anak dari eksploitasi ekonomi dan seksual, diskriminasi, tindakan sewenang-wenang dan kelalaian. Hal ini juga berlaku bagi anak-anak cacat mental maupun fisik, pengungsi, anak yatim piatu, anak dalam situasi peperangan dan anak-anak yang mengalami masalah dengan hukum.

4). Hak untuk berpartisipasi ;

Memberi kesempatan bagi anak untuk berpartisipasi dalam keluarga, kebudayaan dan kehidupan sosial. Hal ini juga mengacu pada kebebasan untuk berekspresi, akses pada informasi dan perlunya mempertimbangkan pandangan dan ide-ide anak.

Perlindungan terhadap anak telah menjadi bagian dari program internasional. Setelah disahkannya Konvensi Hak-Hak Anak oleh PBB di



tahun 1989, dalam jangka waktu kurang dari 10 tahun telah disahkan oleh 187 negara. Dan Indonesia termasuk diantara negara-negara yang pertama meratifikasi Konvensi Hak Anak tersebut pada tanggal 25 Agustus 1990 melalui Keppres No 36 dan terdaftar di PBB pada tanggal 5 September 1990.

Konvensi Hak Anak beserta Konvensi-konvensi lainnya tersebut diatas merupakan instrumen internasional yang materi hukumnya berkenaan dengan perlindungan hak asasi anak, yang dijadikan dasar perlindungan terhadap hak-hak anak, dimana tidak terkecuali juga di dalamnya adalah hak-hak pekerja anak sebagai seorang anak manusia yang sudah selayaknya mendapat perlakuan dan perlindungan yang sama atas hak-hak mereka.

Berkait dengan masalah Pekerja Anak ini, Konvensi Hak-hak Anak dalam Pasal 32 menyebutkan bahwa :

1. Negara-negara Peserta mengakui hak anak untuk dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan dari segala pekerjaan yang kiranya berbahaya atau mengganggu pendidikan anak, atau membahayakan kesehatan atau perkembangan fisik, mental, spiritual, moral atau sosial anak.
2. Negara-negara Peserta akan mengambil langkah-langkah legislatif, administratif, sosial dan edukatif untuk menjamin pelaksanaan Pasal ini. Untuk maksud ini, dan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang relevan dan instrumen internasional lainnya, Negara-negara Peserta secara khusus akan :
  - (a). menentukan batas usia minimum atau usia-usia minimum untuk diterima bekerja;
  - (b). menerbitkan tata aturan yang tepat mengenai jam dan kondisi kerja;
  - (c). menetapkan hukuman atau sanksi-sanksi lain yang sesuai untuk menjamin penerapan efektif dari Pasal ini.

Ketentuan Pasal 32 diatas tidak lain adalah memberikan kewajiban bagi negara-negara Peserta untuk melindungi anak-anak dari keterlibatan dalam pekerjaan yang mengancam kesehatan, pendidikan atau perkembangan mereka, untuk menetapkan batas usia minimum untuk bekerja, serta menetapkan aturan bagi kondisi kerja. Konvensi Hak Anak ini nantinya akan melatarbelakangi terbentuknya Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Selain dari Konvensi-konvensi tersebut diatas, terdapat juga Konvensi-konvensi dari ILO berkenaan dengan pekerja anak. Sejak tahun 1919, International Labour Organization (ILO) telah mengadopsi lebih dari 15 Konvensi yang menyangkut atau relevan dengan permasalahan pekerja anak, yakni:<sup>8</sup>

1. Konvensi Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Batasan Usia Kerja Untuk Industri
2. Konvensi Nomor 6 Tahun 1919 Tentang Batasan Kerja Malam Buat Orang Muda
3. Konvensi Nomor 7 Tahun 1920 Tentang Batasan Untuk Pekerjaan Di Laut.
4. Konvensi Nomor 10 Tahun 1921 Tentang Usia Minimum Untuk Pekerjaan Di Pertanian

---

<sup>8</sup> ibid, h. 91.

5. Konvensi Nomor 15 Tahun 1921 Tentang Batasan Usia Kerja Dan Juru Mudi Di Kapal
6. Konvensi Nomor 33 Tahun 1932 Tentang Batasan Usia Kerja Non Industri
7. Konvensi Nomor 58 Tahun 1936 Tentang Batasan Usia Kerja Di Laut (Revisi)
8. Konvensi Nomor 59 Tahun 1937 Tentang Batasan Usia Kerja pada industri (Revisi)
9. Konvensi Nomor 60 Tahun 1937 Tentang Usia Kerja Pada Pekerjaan Non Industri (Revisi)
10. Konvensi Nomor 77 Tahun 1946 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Muda Pada Pekerjaan Non Industri
11. Konvensi Nomor 79 Tahun 1946 Tentang Kerja Malam Bagi Orang Muda Pada Pekerjaan Non Industri
12. Konvensi Nomor 90 Tahun 1948 Tentang Kerja Malam Bagi Orang Muda Pada Industri (Revisi)
13. Konvensi Nomor 112 Tahun 1959 Tentang Batasan Usia Sebagai Nelayan
14. Konvensi Nomor 23 Tahun 1965 Tentang Batasan Usia Untuk Pekerjaan-Pekerjaan Di Bawah Tanah
15. Konvensi 138 Tahun 1973 Tentang Batasab Usia Minimum Untuk Bekerja



16. Konvensi Nomor 182 Tahun 1999 Tentang Pekerjaan-pekerjaan Yang Terburuk Yang Dilakukan Oleh Anak-Anak.

Konvensi-konvensi internasional, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan pekerja anak telah menjadi standar internasional yang bukan saja menjadi milik badan-badan PBB yang melahirkan Konvensi-konvensi tersebut, namun telah menjadi milik seluruh bangsa yang menjadi anggota PBB, termasuk juga negara Indonesia.<sup>9</sup>

Diantara konvensi-konvensi internasional tersebut diatas, konvensi yang paling relevan dengan permasalahan pekerja anak ialah konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 Yaitu Konvensi Mengenai Batasan Usia Minimum Untuk Bekerja dan konvensi ILO Nomor 182 Tahun 1999 mengenai Pekerjaan-Pekerjaan Yang Terburuk Yang Dilakukan Oleh Anak-Anak. Kedua Konvensi tersebut telah diratifikasi oleh pemerintah Republik Indonesia.

**b. Ratifikasi Konvensi Internasional Labour of Organization (ILO)**

Selain Konvensi Hak Anak yang telah diratifikasi oleh Pemerintah RI berkait dengan Perlindungan Pekerja Anak seperti yang telah disebutkan sebelumnya, telah pula diratifikasi 2 (dua) Konvensi ILO, kedua konvensi tersebut akan diuraikan lebih lanjut dalam bagian ini.

---

<sup>9</sup> Ibid, h 92.

1. Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 mengenai *Minimum Age for Admission to Employment* (Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja) melalui UU Nomor 20 Tahun 1999.

Konvensi ILO ini disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional ke-lima puluh delapan tanggal 26 Juni 1973 di Jenewa yang merupakan salah satu konvensi yang melindungi hak asasi anak.

Konvensi ini merupakan suatu konvensi yang mengatur mengenai perlindungan pekerja anak secara komprehensif dan tegas namun juga cukup fleksibel karena konvensi ini membedakan antara negara-negara berkembang dengan negara yang sudah maju. Konvensi ini memperbolehkan anak-anak usia 13-15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan (*light work*) sejauh hal itu tidak berakibat buruk bagi kesehatan dan pertumbuhannya.<sup>10</sup>

Menurut konvensi ini, batasan usia untuk dapat memasuki angkatan kerja harus tidak boleh kurang dari 15 tahun dalam keadaan apapun, atau tidak kurang dari usia tamat wajib belajar (pasal 2 ayat (2) Konvensi ILO 138). Namun terdapat pengecualian bagi negara-negara berkembang yang tingkat perekonomiannya dan fasilitas pendidikannya belum memadai, usia minimum tersebut adalah 14 tahun (Pasal 2 ayat (3) Konvensi).

Selain itu anak-anak usia 13-15 tahun dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan ringan sejauh pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak

---

<sup>10</sup> Ibid, h.93.

membahayakan kesehatan dan pertumbuhan mereka atau tidak mengganggu pendidikan mereka; pemberian program pelatihan yang telah disetujui oleh otoritas yang kompeten atau untuk memperoleh keuntungan dari pelajaran-pelajaran yang telah diterimanya (Pasal 7 ayat (1) Konvensi 138). Untuk melakukan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) diatas, Pengusaha yang mempekerjakan anak wajib menetapkan jumlah jam kerja dan kondisi yang harus dipenuhi dalam melakukan pekerjaan yang dimaksud Pasal 7 ayat (3) konvensi 138.

Namun demikian Konvensi ini juga melarang secara tegas anak-anak dibawah usia 18 tahun untuk bekerja dalam hal sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 ayat (1) Konvensi 138, yaitu "Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja di setiap jenis pekerjaan, yang karena sifat atau keadaan lingkungan pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun."

Dalam hal ini terdapat pula pengecualian bagi mereka yang berusia 16 tahun yang melakukan pekerjaan berbahaya, untuk melakukan pekerjaan yang berbahaya diperlukan adanya syarat bahwa kesehatan, keselamatan, dan moral mereka dilindungi sepenuhnya dan mereka telah mendapatkan pendidikan atau pelatihan kejuruan khusus mengenai cabang kegiatan yang bersangkutan (Pasal 3 ayat (3) Konvensi 138).



Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi, menetapkan batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja. Indonesia sebagai negara anggota ILO telah meratifikasi konvensi ini dengan UU Nomor 20 Tahun 1999 pada 7 Mei 1999 lalu demi terjaminnya perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi, pekerjaan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan anak, mengganggu pendidikan, serta mengganggu perkembangan fisik dan mental.

Negara-negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib menetapkan kebijakan nasional untuk menghapuskan praktek kerja mempekerjakan anak dan meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja. Dan untuk tujuan peningkatan perlindungan hukum terhadap pekerja anak di Indonesia sesuai dengan Konvensi ILO No. 138 tersebut, maka Pemerintah RI menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 Tahun, sebagaimana telah dinyatakan dalam Lampiran UU No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 138.

2. Ratifikasi ILO Convention No. 182 Tahun 1999 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak dengan UU No. 1 Tahun 2000.

Konvensi ini mulai diperkenalkan kepada negara-negara anggota ILO pada awal bulan Juni 1998 pada International Labour Conference di Jenewa, kemudian diadopsi pada tanggal 17 Juni tahun

1999 pada International Labour Conference ke delapan puluh tujuh, yang juga merupakan salah satu Konvensi yang melindungi hak anak.

Kemudian Pemerintah RI meratifikasi Konvensi ini pada tanggal 8 Maret tahun 2000 dengan UU Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention Concerning The Prohibition And Immediate Action for The Eliminating of The Worst Forms of Child Labour* (Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak).

Dalam Penjelasan Umum UU tersebut disebutkan bahwa “ Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Konvensi, maka ‘anak’ berarti semua orang yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun”.

Sedangkan pengertian ‘Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak” adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 Konvensi ini, yaitu:

- (a). Segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis Perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ljon (debt Bondage), dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- (b). Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;

- (c). Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian Internasional yang relevan;
- (d). Pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Konvensi ILO 182 ini mewajibkan negara anggota ILO yang telah mengesahkan Konvensi untuk menyusun program aksi untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, serta mengambil langkah-langkah agar ketentuan Konvensi ini dapat diterapkan secara efektif, termasuk pemberian sanksi pidana.

Dan sebagai wujud dari pelaksanaan Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak di Indonesia, maka Pemerintah membentuk Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2001 tanggal 17 Januari 2001.

**c. Ketentuan Pekerja Anak Dalam Undang-Undang nomor 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan**

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 ini pada awal pembentukannya menetapkan bahwa masa berlakunya dimulai pada tanggal 1 Oktober 1998. Namun dalam pelaksanaannya tidaklah



demikian, UU Ketenagakerjaan ini telah mengalami dua kali penundaan masa berlakunya.

Pertama adalah dengan UU Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya UU Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan bahwa UU Ketenagakerjaan tersebut mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2000. Dan kemudian, pada tanggal 25 September 2000 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan atas UU Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan dalam pasal I - nya bahwa Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan tersebut mulai berlaku efektif pada tanggal 1 Oktober 2002.

Hal tersebut berarti bahwa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang baru tersebut belum dapat diberlakukan, dan ketentuan yang lama masih diberlakukan. Meskipun demikian dalam penulisan skripsi ini, saya menganggap perlu untuk tetap mengkaji ketentuan dalam UU ini, terutama yang berkait dengan masalah Pekerja Anak.

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (20) UU ini, yang dimaksud dengan 'Anak' adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari lima belas tahun. Ketentuan ini berbeda dengan ketentuan dalam Konvensi ILO yang menetapkan usia anak adalah yang berada di bawah 18 tahun. Dan untuk itu ketentuan yang diberlakukan saat ini adalah tetap mengacu

kepada Konvensi ILO, yakni yang dimaksud anak adalah dibawah 18 tahun, mengingat UU Ketenagakerjaan No 25 Tahun 1997 masih belum berlaku dan Konvensi ILO No 134 dan 182 yang menetapkan usia anak adalah dibawah 18 tahun telah diratifikasi oleh Pemerintah dengan Undang-undang, sehingga memiliki kedudukan yang kuat sebagai sumber hukum.<sup>11</sup>

Selain itu pihak Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan di lapangan mengacu pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 12/MEN/BW/1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja, yang juga menetapkan kategori anak adalah yang berusia dibawah 18 tahun.

Dalam UU Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 pasal 95 ayat (1) disebutkan bahwa "Setiap pengusaha dilarang mempekerjakan anak". Hal tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya anak-anak dilarang untuk bekerja, namun demikian terdapat perkecualian yakni seperti yang disebutkan pasal 96, bahwa:

- (1). Larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 tidak berlaku bagi anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja.
- (2). Bagi pengusaha yang mempekerjakan anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan.
- (3). Perlindungan anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. tidak mempekerjakan anak lebih dari 4 (empat) jam sehari;
  - b. tidak mempekerjakan anak antara pukul 18.00 sampai pukul 06.00;

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Joeniarti, S.H, Kepala Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, tanggal 15 Agustus 2001.

- c. memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebanding dengan jam kerjanya;
  - d. tidak mempekerjakan anak dalam tambang bawah tanah, lubang di bawah permukaan tanah, tempat mengambil mineral logam dan bahan-bahan galian lainnya dalam lubang atau terowongan di bawah tanah termasuk dalam air;
  - e. tidak mempekerjakan anak pada tempat-tempat dan/atau menjalankan pekerjaan yang sifat pekerjaannya dapat membahayakan kesusilaan, keselamatan, dan kesehatan kerjanya;
  - f. tidak mempekerjakan anak di pabrik di dalam ruangan tertutup yang menggunakan alat bermesin;
  - g. tidak mempekerjakan anak pada pekerjaan konstruksi jalan, jembatan, bangunan air, dan bangunan gedung; dan
  - h. tidak mempekerjakan anak pada pemuatan, pembongkaran, dan pemindahan barang di pelabuhan, dermaga, galangan kapal, stasiun, tempat pemberhentian dan pembongkaran muatan, serta di tempat penyimpanan barang atau gudang.
- (4). Ketentuan mengenai pekerjaan yang berbahaya lainnya dan tata cara mempekerjakan anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Yang dimaksud dengan perlindungan bagi anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja adalah perlindungan yang bertujuan agar tumbuh kembangnya anak, baik fisik, mental, maupun kehidupan sosialnya tidak terganggu serta menjamin keselamatan kerja bagi anak yang bersangkutan (penjelasan pasal 96 ayat 2).

Dengan adanya ketentuan diatas maka pekerja anak harus mendapatkan perlindungan yang layak dalam pelaksanaan pekerjaannya, Pengusaha dalam mempekerjakan pekerja anak harus memperhatikan kondisi anak dan jenis pekerjaan yang diberikannya.



## **2.1. HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA DAN PEKERJA ANAK**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu.<sup>12</sup>

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>13</sup>

Kemudian dalam pasal 10 UU Nomor 25 Tahun 1997 disebutkan bahwa "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja".

Jadi dapatlah dikatakan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja itulah yang melahirkan adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Tanpa ada perjanjian kerja terlebih dahulu maka tidak akan ada hubungan kerja. Dan oleh karenanya, maka pembahasan mengenai hubungan kerja ini tidak terlepas dari perjanjian kerja, sebab keduanya berkaitan erat, dan tidak dapat dipisahkan.

---

<sup>12</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, h. 63.

<sup>13</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan 11, Djambatan Jakarta, 1995, h. 52.

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, dimana perjanjian kerja ini memiliki beberapa pengertian. Diantaranya adalah:

- Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian bahwa :  
 “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”
- Pasal 1 angka 6 undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 memberikan pengertian:  
 “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan / atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”
- Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>14</sup>

Dari pengertian-pengertian perjanjian kerja tersebut di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu:<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Lalu Husni, S.H., M.Hum., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, Oktober 2000, h.37.

a. Adanya unsur work atau pekerjaan.

Dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan pekerja dapat menyuruh orang lain untuk menggantikannya

b. Adanya unsur perintah.

Dengan adanya pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha pada pekerja, maka pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Adanya unsur perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (sub ordinasi).

c. Adanya unsur waktu.

Adanya waktu ini dimaksudkan bahwa dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya hal ini sesuai dengan perumusan perjanjian kerja pada pasal 1 angka 6 UU No 25 tahun 1997, yakni dimana di dalam perjanjian kerja itu dapat dimuat jangka waktu tertentu maupun jangka waktu tidak tertentu, demikian juga dengan yang tercantum pada pasal 1601 a KUH Perdata.

d. Adanya upah.

Unsur upah ini merupakan unsur yang paling penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja adalah untuk memperoleh upah.



Dengan adanya hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak, yakni antara pengusaha dan pekerja yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak yaitu hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:<sup>16</sup>

- a. Pembuatan perjanjian kerja
- b. Kewajiban buruh
- c. Kewajiban majikan/pengusaha
- d. Berakhirnya hubungan kerja
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Seperti telah disebutkan terdahulu, bahwa perjanjian kerja merupakan titik tolak dari adanya hubungan kerja. Dalam pembahasan mengenai kedudukan hukum pekerja anak, perlu kiranya untuk diuraikan terlebih dahulu mengenai perjanjian kerjanya yang melandasi lahirnya hak dan kewajiban para pihak (dalam hal ini adalah pengusaha dan pekerja anak). Perjanjian kerja disini dapat berbentuk tertulis ataupun lisan, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan pasal 1320 KUH Perdata, agar setiap perjanjian kerja yang diadakan itu sah maka terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhinya. Ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata tersebut kemudian diintrodusir oleh pasal 12 ayat 1 UU nomor 25 Tahun 1997

---

<sup>16</sup> Sendjun H. Manulang, *opcit*, h. 66.

Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. kemauan bebas kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meskipun pada umumnya perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja anak-anak tersebut selalu dalam bentuk tidak tertulis, namun perjanjian itu tetap sah dan tetap menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sebagaimana halnya perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dewasa. Bahkan menurut keterangan Dinas Pengawas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, selama ini belum pernah ada perjanjian kerja tertulis yang dibuat oleh para pekerja anak tersebut, namun demikian sebagaimana layaknya pekerja dewasa, maka pekerja anak juga mempunyai hak-hak dan kewajiban yang sama seperti pekerja dewasa.<sup>17</sup>

#### **Kewajiban Pekerja Anak :**

Kewajiban pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan;

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Joeniarti, S.H, Kepala Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, tanggal 15 Agustus 2001.

Melakukan pekerjaan ini adalah tugas utama seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.

2. Pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha;
3. Kewajiban membayar ganti rugi atau denda jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan maupun kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

#### **Kewajiban Pengusaha :**

1. Kewajiban memberikan cuti/istirahat;

Pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.

2. Kewajiban mengurus pengobatan dan perawatan;

Pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah pengusaha (Pasal 1602x KUHPerduta).

3. Kewajiban membayar upah;

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah



minimum regional (UMR), maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah.

Kewajiban pekerja tersebut diatas merupakan hak pengusaha, dan sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja. Disamping kewajiban-kewajiban pengusaha tersebut diatas yang disisi lain merupakan hak-hak bagi pekerja pada umumnya, pekerja anak, sebagai seorang anak juga memiliki hak-hak seperti telah tercantum dalam Konvensi Hak-Hak Anak beserta Perundang-undangan lainnya berkait dengan hak-hak anak, yang harus diperhatikan dan dipenuhi baik itu oleh Pengusaha yang mempekerjakannya, Pemerintah maupun orang tua anak itu.

### **BAB III**

## **PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA ANAK**



### **BAB III**

## **PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

### **BAGI PEKERJA ANAK**

#### **3.1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Anak**

Sebelum membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja anak, maka terlebih dahulu akan diuraikan secara umum tentang keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri.

##### **a. Keselamatan Kerja**

Pasal 9 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Mengenai Tenaga Kerja menyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama". Untuk mewujudkan perlindungan tenaga tersebut maka pemerintah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan, dan pengawasan norma itu sendiri. Hal ini secara tegas dinyatakan pada pasal 10 Undang-undang No 14 Tahun 1969. Atas dasar itu maka dikeluarkanlah Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu veiligheids Reglement Stbl. No. 406 tahun 1906.



Meskipun namanya adalah Undang-undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerja pun akan tercapai.

Sedangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 tentang keselamatan dan kesehatan kerja ini disebutkan dalam Pasal 108, bahwa:

1. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan;
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi kesehatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berbicara mengenai keselamatan kerja, maka yang dimaksud disini adalah yang bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja.

Terdapat 4 (empat) faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja menurut Sendjun H. Manulang, yaitu:<sup>18</sup>

1. Faktor manusianya

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja

---

<sup>18</sup> Sendjun H. Manulang, *opcit*, h. 87.

lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.

## 2. Faktor materiilnya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

## 3. Faktor bahaya

### a. Perbuatan berbahaya

Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuhan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

### b. Kondisi/keadaan berbahaya

Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.

## 4. Faktor yang dihadapi

Misalnya kurangnya pemeliharaan / perawatan mesin-mesin / peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

## **b. Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak pengusaha yang hendak memeras tenaga pekerja, tetapi juga ditujukan terhadap terhadap pekerja itu sendiri, agar

tidak memboroskan tenaganya tanpa memperhatikan kekuatan jasmani dan rohaninya.

Dengan adanya kesehatan kerja ini dimaksudkan perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga kerja oleh pengusaha untuk mendapatkan tenaga yang murah, mempekerjakan budak pekerja rodi, pekerja anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat untuk waktu yang tidak terbatas.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<sup>19</sup>

Tujuan kesehatan kerja adalah:<sup>20</sup>

- a). Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b). Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c). Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d). Meningkatkan produktivitas kerja.

Tentang Kesehatan kerja ini telah diatur dalam UU Kerja No 12 tahun 1948 jo UU No 1 tahun 1951. Undang-undang kerja ini disebut pula

---

<sup>19</sup> Sendjun H. Manulang, opcit, h. 89.

<sup>20</sup> Ibid



dengan undang-undang kesehatan karena materi yang diatur adalah mengenai kesehatan dan kebersihan kerja, pekerja anak dan orang muda serta pekerja wanita berkaitan dengan kesehatan kerjanya.

Menurut undang-undang ini, orang muda (usia diatas 14 tahun sampai kurang dari 18 tahun) dilarang melakukan pekerjaan pada malam hari. Tetapi dapat dikecualikan apabila pekerjaan itu tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum (Pasal 4).

Sedangkan dalam Pasal 5 disebutkan bahwa :

1. Orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lubang di dalam tambang, lubang di dalam tanah atau tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah.
2. Larangan diatas tidak berlaku terhadap pekerja muda yang berhubung dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun di bagian-bagian tambang di bawah tanah dan tidak menjalankan pekerjaan tangan.

Dan Pasal 6 ayat (1) menyebutkan bahwa orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya.

Sementara dalam Pasal 2 (1) Permenaker No 1 Tahun 1987 disebutkan bahwa :

"Anak yang terpaksa bekerja boleh dipekerjakan kecuali sebagai berikut :

- a. di dalam tambang, lobang di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah;
- b. Pekerjaan di kapal sebagai tukang api atau tukang batu bara,
- c. Pekerjaan diatas kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ayahnya atau seorang keluarga sampai dengan derajat ketiga,
- d. Pekerjaan mengangkat barang-barang berat;
- e. Pekerjaan yang berhubungan dengan alat produksi dan bahan-bahan yang berbahaya.”

Larangan-larangan kerja tersebut tidak lain adalah demi terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi anak, serta melindungi anak dari eksploitasi tenaga kerja oleh pengusaha.

Berkait dengan masalah kesehatan kerja bagi anak ini, terdapat sebuah studi yang dilakukan oleh Hisar Sirait (1995) di sentra-sentra industri di Jabotabek menemukan 3 hal yang diduga sebagai penyebab gangguan kesehatan yang dialami pekerja anak:<sup>21</sup>

#### 1). Faktor fisik.

Pekerja anak secara fisik belum siap untuk mengerjakan proses produksi yang semestinya dilakukan oleh pekerja anak dengan pekerja dewasa. Sehingga banyak anak-anak mengalami pertumbuhan tulang yang kurang sempurna, misalnya mengalami kebungkukan dini.

#### 2). Faktor lingkungan kerja.

---

<sup>21</sup> Hisar Sirait dan Togar Saragih, “*Penanganan Kesehatan Pekerja Anak*”, dalam Suara Pembaruan Online, Edisi 23 Juli 1999, h. 1.

Kekurangperhatian perusahaan akan lingkungan kerja yang baik, misalnya pertukaran udara, suhu, kelembaban dan tempat kerja. Penyakit paru-paru, bronkitis, influenza, batuk-batuk dan sesak nafas sering dialami pekerja yang bekerja di ruangan yang berdebu dengan fasilitas kerja yang buruk.

3). Pemakaian bahan produksi berbahaya di pabrik seperti DDVP (Dichlorivynil Dimethyl posphat) yang tergolong sebagai bahan yang berdaya racun tinggi (highly hazardous), propaxur, tergolongkan ke dalam bahan berdaya racun menengah (moderately hazardour) dan phirethroid yang termasuk sebagai bahan beracun golongan menengah (moderately hazardour). Penyakit iritasi kulit, iritasi mata, wasir, mulas dan sering muntah-muntah adalah penyakit yang biasa diderita oleh pekerja industri yang sering berhubungan dengan bahan-bahan kimia.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja ini kurang mendapat perhatian dari banyak pihak, termasuk pengusaha dan orang tua pekerja anak itu sendiri. Seperti yang telah dikemukakan oleh Hisar Sirait dalam penelitiannya menyebutkan bahwa banyak orang tua yang tidak memberikan perhatian terhadap resiko kesehatan yang akan dihadapi anak-anaknya di pabrik. Alasan mereka beraneka ragam, ada yang mengatakan bahwa mereka tahu apakah anak-anak mereka bekerja dengan bahan-bahan kimia berbahaya, ada juga yang menyatakan bahwa anak mereka tidak pernah mengeluh selama kerja dan ada juga yang



masa bodoh, walaupun diketahui bahwa si anak bisa sakit setelah 5 tahun ke depan.<sup>22</sup>

Dalam upaya penanganan kesehatan pekerja anak, Hisar Sirait mengusulkan sejumlah strategi pendekatan program berupa pelayanan kesehatan sederhana (Health Institution Program) yang dilakukan antara lain:<sup>23</sup>

1. Upaya penyuluhan kesehatan yang baik bagi keluarga yang mempekerjakan anak mereka di pabrik maupun bagi si anak sendiri.
2. Pemberian pelayanan gratis bagi pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja. Penanganan ini hanya bersifat penyediaan klinik sederhana di rumah-rumah singgah yang disediakan oleh LSM.
3. Pemberian pelayanan rujukan bagi pekerja anak. Program ini akan melakukan pemeriksaan rutin bagi pekerja anak dan memberikan rujukan kesehatan bagi perusahaan untuk memberikan pertolongan kesehatan atau melakukan penanganan dengan pihak kesehatan terkait.

Untuk dapat lebih terjaminnya perkembangan anak yang wajar maka dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE -12/M/BW/1997 ditetapkan industri dan pekerjaan yang dilarang untuk dilakukan oleh anak-anak, yaitu:

---

<sup>22</sup> Hisar Sirait dan Togar Saragih, *opcit*, h. II.

<sup>23</sup> Ibid, h. III.

1. Pertambangan, baik galian di permukaan maupun di bawah tanah;
2. Metalurgi;
3. Pengelasan dan peleburan logam;
4. Maritim, khususnya sebagai mekanik dan juru api;
5. Jermal;
6. Usaha-usaha di kedalaman air;
7. Mesin yang bergerak, dalam hal ini mendekati, mengoperasikan merawat;
8. Gergaji berputar;
9. Mengangkat dan mengangkut beban yang meminta banyak energi dan merubah postur;
10. Bekerja dengan pesawat angkat dan angkut;
11. Konstruksi, reparasi dan merubuhkan bangunan, baik itu jalan, gedung maupun irigasi;
12. Usaha perkebunan, kehutanan, pengolahan kayu dan pertanian, kecuali pertanian keluarga untuk konsumsi lokal;
13. Rumah potong dan pengolahan daging;
14. Penyamakan kulit;
15. Perusahaan tekstil;
16. Perusahaan jasa hiburan;
17. Produksi dan penjuakan minuman keras;
18. Produksi dan mengedarkan bahan pornografi;
19. Transportasi umum, baik bagi orang maupun barang;
20. Industri bahan peledak baik membuat, menangan, mengangkut dan menjual;
21. Industri yang dalam prosesnya menimbulkan uap, asap, debu, gas dan bahan polutan lainnya dalam udara;
22. Usaha-usaha dimana terdapat bahan radioaktif dan atau radiasi mengion;
23. Industri dimana dipakai dan diproduksi bahan kimia termasuk pelarut organik, asbes dan benzene;
24. Pekerjaan dimana terdapat pemaparan terhadap bahan patogen seperti bekerja di rumah sakit, kebersihan kota, penanganan jenazah atau bangkai;
25. Pekerjaan yang menggunakan peralatan yang dialiri listrik.

### **c. Aspek-Aspek Yang Perlu Diperhatikan Dalam Upaya Melindungi**

#### **Pekerja Anak**

Pegawai Pengawas Perburuhan dalam melaksanakan tugas memberikan perlindungan kepada pekerja anak di lapangan, berpedoman

pada Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja, yakni dalam Surat Edaran No. SE-12/M/BW/1997.

Kerja yang dilakukan anak membantu orang tua dan atau di bawah pengawasan orang tua merupakan tahapan normal sebagai persiapan untuk mengambil alih tugas orang dewasa, membina anak untuk dapat bertanggungjawab, memberikan kebanggaan dan kepuasan kepada anak dan menyehatkan perkembangan anak.

Namun apabila kerja itu akan berpengaruh pada perkembangan seperti kegiatan ekonomi, dilakukan secara teratur, terus menerus dengan waktu kerja yang panjang dan terikat dalam suatu hubungan kerja yang jelas maupun tidak, apalagi jika pekerjaan itu menyebabkan anak terpisah dari orang tua atau famili, hilangnya kasih sayang dan putusnya hubungan emosional, maka perlu dipertimbangkan untuk melarang atau melindungi anak yang terpaksa bekerja tersebut.

Dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan dua aspek, yaitu:

1. Anak itu sendiri;
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja, yaitu:
  - a. Hubungan kerja;
  - b. Kondisi kerja;
  - c. Pekerjaan yang dilakukan;
  - d. Lingkungan kerja;
  - e. Lingkungan alam.



### *ad.1. Faktor Anak*

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam hal menemukan seseorang di tempat kerja yang diduga adalah anak, maka perlu dicari lebih lanjut informasi yang dapat diperoleh dari: yang bersangkutan (pekerja anak tersebut), pekerja lainnya, majikan atau mandor, ataupun bila memungkinkan dari pihak orang tua atau famili.

Pegawai Pengawas tersebut dapat mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang :

- a. Nama dan alamat;
- b. Usia;
- c. Pendidikan
- d. Keluarga
- e. Alasan bekerja;
- f. Status Pekerjaan, meliputi:
  - kapan mulai bekerja;
  - pekerjaan yang dilakukan;
  - pekerjaan sebelumnya;
  - berat, melelahkan, membosankan;
  - kesempatan bermain, sekolah, istirahat;
  - hubungan dengan atasan atau dengan pekerja lainnya.
- g. Status kesehatan;
- h. Kebutuhan dan harapan.

*ad. 2. Faktor-faktor yang terdapat dalam sistem kerja, yaitu:*

a. Hubungan kerja

Hubungan kerja terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja secara tertulis atau lisan baik untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang mengandung unsur adanya pekerjaan, di bawah perintah dan diberi upah.

Dalam hal anak yang bekerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja tersebut, yaitu:

- hubungan kerja tetap;
- hubungan kerja tidak tetap/tidak menentu;
- hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai/dijual, dan
- hubungan kerja diskriminatif.

Dalam upaya perlindungan terhadap pekerja anak, maka perlu diklarifikasi terlebih dahulu hubungan kerjanya sehingga jelas. Jika terdapat ketidakjelasan hubungan kerja maka perlu diupayakan agar hubungan kerja itu dihentikan karena disinilah awal dari eksploitasi.

b. kondisi Kerja

Yang dimaksud dengan kondisi kerja dalam hal ini adalah waktu kerja dan waktu istirahat serta pengupahan.

1). Waktu kerja dan waktu istirahat

Terdapat pembatasan waktu kerja dan waktu istirahat bagi anak yang bekerja dengan maksud agar perkembangan anak secara wajar dapat terjamin.

## 2). Pengupahan

Untuk melindungi anak dari eksploitasi oleh pengusaha, maka perlu diupayakan agar upah anak tersebut:

- ☐ sesuai dengan ketentuan yang berlaku, minimum sesuai dengan UMR;
- ☐ besarnya proporsional;
- ☐ diberikan langsung kepada anak;
- ☐ tidak dalam bentuk natura;
- ☐ tidak borongan;
- ☐ harus dibayar tepat pada waktunya.

Fasilitas yang diberikan khususnya pondokan, makan, transportasi dan pakaian tidak boleh diperhitungkan ke dalam upah yang diterima.

### c. Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang bila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidaktersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi.

Merupakan beban fisik apabila dilakukan dengan posisi canggung, postur tidak serasi, meminta banyak energi, stasiun kerja yang kurang baik. Beban fisik dapat mengganggu pertumbuhan otot rangka



menyebabkan malformasi, kerdil ataupun penuaan dini. Untuk mengatasinya perlu diupayakan peningkatan ergonomik, dengan:

- 1). Penyempurnaan stasiun kerja
- 2). Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, dengan jeda-jeda pendek dan selalu mempertimbangkan fase tumbuhanak sesuai dengan usia.

Dan merupakan beban mental apabila pekerjaan yang dilakukan itu bersifat monoton, berulang-ulang dan terpenggal dan selalu dengan kecepatan yang sama.

Beban mental itu dapat menimbulkan:

- 1). Mengkerdikan perkembangan intelektual;
- 2). Membuat anak menerawang dan ekspresi hampa;
- 3). Menyebabkan fatig fisik dan mental;
- 4). Menghambat kemampuan penyesuaian individual maupun sosial;
- 5). Menimbulkan keluhan seperti sakit kepala dan lambung;
- 6). Menyebabkan anak gugup dan depresif.

#### d. Lingkungan Kerja

Yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja adalah :

- 1). Faktor fisik;
- 2). Faktor kimia;
- 3). Faktor Biologik;
- 4). Faktor Fisiologik;
- 5). Faktor mental psikologik.

#### e. Lingkungan Alam

Yang dimaksud lingkungan alam adalah keadaan alam yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan bagi anak selama pergi ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja.

Lingkungan alam yang banyak membawa keluhan-keluhan bagi anak antara lain sebagai berikut:

- cuaca buruk dari rumah ke tempat kerja atau sebaliknya;
- panjangnya waktu, pergi ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja;
- keadaan medan yang tidak bersahabat, seperti sungai yang deras dan dalam, binatang berbisa, binatang buas, serangga berbahaya.

Untuk mengatasi hal tersebut maka pegawai Pengawas Ketenagakerjaan perlu melakukan pendekatan kepada tokoh masyarakat untuk mengadakan upaya-upaya perlindungan.

### **3.2. Masalah-masalah Yang Timbul Dalam Mempekerjakan Anak**

Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dalam mempekerjakan pekerja anak terhadap hak-hak pekerja anak itu sendiri umumnya berkaitan dengan jam kerja, jenis pekerjaan, upah maupun resiko dari pekerjaan yang dilakukan.

a. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Pada dasarnya, telah diadakan pembatasan waktu kerja dan waktu istirahat bagi anak, yakni sebagai yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 12/MEN/ BW/ 1997 adalah sebagai berikut:

- anak sebaiknya boleh kerja selama 4 jam sehari, dengan pengaturan 2 jam kerja,  $\frac{1}{4}$  jam istirahat dan 2 jam kerja;
- anak tidak boleh kerja lembur dan kerja antara pukul 18.00 s/d. 06.00 keesokan harinya;
- anak harus mendapat istirahat mingguan, tahunan dan libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah;

Namun, kenyataan di lapangan tidaklah selalu sesuai dengan aturan yang berlaku, dimana anak seharusnya bekerja maksimal 4 jam sehari, tetapi prakteknya tidaklah demikian. Banyak sekali diketemukan, bahwa jam kerja anak sama dengan orang dewasa, bahkan anak-anak masih ada juga yang dibebani lembur seperti halnya orang dewasa. Mengenai waktu kerja panjang ini, sudah banyak penelitian yang membuktikannya. Pada perkebunan kopi, anak-anak mulai kerja pukul 07.00 WIB (sering berangkat dari rumah pukul 05.30 WIB) dan pulang pukul 16.00 WIB, kadang juga masih ada jam lembur. Dan pada perkebunan karet, anak berangkat menyadap karet pukul 02.00/04.00 dini hari dan berakhir pukul 10.00 WIB sementara sore hari anak masih



dibebani pekerjaan domestik di rumah atau mencari kayu/rumput untuk anak laki-laki, dan bagi anak perempuan mengajak adiknya.<sup>24</sup>

Demikian juga yang terjadi pada industri biskuit di desa Driyorejo-Gresik Jawa Timur, ditemukan 18 anak yang bekerja di bagian pengepakan. Upah diberikan kepada pekerja anak setiap minggu sekali sebesar Rp.20.000. Setiap harinya mereka bekerja sama dengan orang-orang dewasa selama 7 jam atau selama 42 jam per minggu. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja menemukan bahwa 84,92 % dari 73 pekerja anak yang diwawancarai mengaku bekerja lebih dari 5 jam per hari, sementara sekitar 35 % dari mereka bekerja 7 jam per hari.<sup>25</sup>

#### b. Jenis pekerjaan anak

Jenis pekerjaan anak ini tidak ditentukan oleh usia tetapi lebih pada jenis kelamin. Pekerjaan di gudang-gudang tembakau lebih banyak anak wanita, sedangkan pekerjaan di kebun lebih banyak untuk laki-laki. Yang menjadi permasalahan adalah bahwa anak-anak diperlakukan sama dengan orang dewasa pada semua jenis pekerjaan, namun beda dalam pengupahan. Anak-anak harus mengangkat beban yang sama seperti

---

<sup>24</sup> Nurhadi Musa, "Model-Model Penanggulangan Pekerja Anak", dalam Bagong Suyanto dan Sri Sanituti Harjadi (ed). *Pekerja Anak: Masalah, Kebijakan, Dan Upaya Penanganannya*, Lutfansah Mediatama, 2000 h.150.

<sup>25</sup> Sri Sanituti Hariadi dan Karnaji, "Perlindungan Sosial dan Pemberdayaan Pekerja Anak", dalam Bagong Suyanto dan Sri Sanituti Harjadi (ed). *Pekerja Anak: Masalah, Kebijakan, Dan Upaya Penanganannya*, Lutfansah Mediatama, 2000 h.121.

orang dewasa, begitu pula jam masuk, maupun pulang kerja, terlebih lagi alat bekerja dan tempat bekerjanya sama dengan orang dewasa.

c. Upah Kerja

Salah satu faktor penyebab banyaknya pengusaha yang lebih senang mempekerjakan pekerja anak adalah karena pekerja anak ini umumnya pekerja yang mau diberi upah rendah dan pekerja anak juga tidak banyak menuntut. Dan yang terjadi adalah anak-anak tersebut dalam jenis dan jam kerja diperlakukan dengan orang dewasa, namun dalam pengupahan dibedakan dengan orang dewasa. Juga sering terjadi upah mereka dibawah garis yang ditetapkan oleh pemerintah.

Seperti yang ditemukan oleh Lembaga Bantuan Hukum pada tahun 1993 dalam penelitiannya terhadap 7 (tujuh) pabrik garmen di Cimahi, Majalaya, dan Bandung Selatan menemukan tidak sedikit anak yang bekerja di tempat itu. Kebanyakan mereka dipekerjakan selama 10 sampai 12 jam per hari. Bahkan pada saat-saat tertentu misalnya untuk mengejar target ekspor ada anak-anak yang harus bekerja sampai 24 jam, sementara upah yang diberikan hanya sebesar Rp 13.000,00 (tiga belas ribu rupiah) per dua minggu, padahal rata-rata bekerja selama 10 jam sehari.

Dengan adanya kenyataan diatas, maka dapat dikatakan telah terjadi eksploitasi terhadap tenaga kerja anak-anak, karena beban kerja mereka sama dengan orang dewasa tetapi upah lebih rendah dari orang dewasa.

d. Resiko pekerjaan yang dilakukan

Pelindungan pada saat kerja harus mendapat perhatian baik terhadap pekerja anak-anak maupun orang dewasa, upaya pemberian alat-alat pengamanan sangat dibutuhkan. Namun hal ini jarang mendapat dukungan dari pihak pengusaha itu sendiri, khususnya dalam sektor perkebunan, anak-anak bekerja pada gudang tembakau / kopi dalam udara yang lembab dan penuh debu tembakau / kopi.

### **3.3. Program Pemerintah Yang Terkait Dengan Upaya Penanggulangan Masalah Pekerja Anak**

#### ***A. Program Departemen Tenaga Kerja***

1. Penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan bagi pekerja anak.
2. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam menangani pekerja anak.
3. Mengadakan seminar di tingkat propinsi sebagai masukan penyusunan rancangan petunjuk nasional.
4. Peningkatan kesadaran akan arti pentingnya larangan kerja bagi anak.
5. Penyuluhan perlindungan bagi pekerja anak (dalam bentuk film) sebagai bahan bagi masyarakat, pengusaha serta masyarakat pada umumnya.



### ***B. Program Departemen Sosial***

Program Departemen Sosial yang relevan dalam upaya penanganan masalah Pekerja Anak tertuang dalam program Pembinaan Kesejahteraan Sosial dengan sub program antara lain:

1. Pembinaan Kesejahteraan Anak dan Remaja.
2. Pembinaan Kesejahteraan Anak Jalanan.
3. Pembinaan Lembaga Perlindungan Anak.

Dengan menyadari kompleksitas permasalahan ini di masa yang akan datang disertai pemilahan tugas dan fungsi instansi terkait dalam penanganan Pekerja Anak di lapangan, Departemen Sosial bertanggungjawab secara fungsional dalam menangani Pekerja Anak di sektor informal.

### **C. Program Departemen Pendidikan**

Indonesia menganut azas pendidikan sepanjang hayat dan pendidikan untuk semua (education for all). Dengan azas ini maka bagi pekerja anak masih terbuka jalan untuk memperoleh layanan pendidikan melalui jalur pendidikan sekolah maupun luar sekolah. Program pendidikan yang berdampak langsung atau tidak langsung untuk mencegah atau memberikan layanan pendidikan bagi pekerja anak adalah:

### 1. *Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun*

Program ini erat kaitannya dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu titik berat pembangunan pada Repelita VI dan sekaligus sebagai upaya pemerataan pendidikan. Program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun mewajibkan bagi anak yang berusia 7 - 15 tahun untuk memperoleh pendidikan dasar sampai tamat. Bagi pekerja anak yang kurang memungkinkan dapat mengikuti pendidikan dasar pada jalur pendidikan sekolah, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyediakan layanan pendidikan melalui jalur pendidikan luar sekolah yaitu Program Paket A Setara SD dan Program Paket B Setara SLTP. Program Paket A dan Paket B pelaksanaannya lebih luwes terutama tentang waktu dan tempat belajarnya, program belajarnya dan persyaratan administrasinya sehingga lebih mudah disesuaikan dengan situasi dan kondisi pekerja anak.

### 2. *Program Beasiswa*

Program Beasiswa diberikan oleh berbagai instansi, kursus, perusahaan maupun lembaga swadaya masyarakat (LSM). Program beasiswa terutama diberikan kepada anak-anak dari keluarga kurang mampu, agar anak berhasil menyelesaikan studinya minimal tamat pendidikan dasar atau belajar keterampilan tertentu.

### *3. Program Magang*

Program ini memungkinkan pekerja anak dapat belajar keterampilan tertentu. Dalam program ini Departemen Pendidikan dan Kebudayaan melalui pendidikan masyarakat memberikan dana magang rata-rata Rp 150.000,- per anak sebagai biaya untuk belajar keterampilan sebagai bekal mencari nafkah. Sasaran program ini diprioritaskan kepada anak putus sekolah dan berasal dari keluarga miskin. Setelah selesai magang warga belajar dapat mencari atau mengusahakan pekerjaan sendiri atau bekerja pada perusahaan yang dimaganginya.

### *4. Program Kelompok Belajar Usaha (Kejar Usaha)*

Dalam program ini pendidikan masyarakat memberikan dana belajar usaha rata-rata Rp 200.000,-/kelompok. Sasaran program diprioritaskan kepada pemuda putus sekolah berasal dari keluarga kurang mampu agar dapat berusaha sehingga mempunyai atau meningkatkan penghasilan mereka. Dengan program ini diharapkan dapat mengentaskan kemiskinan dan mengurangi pengangguran. Dengan demikian program ini berdampak tidak langsung terhadap pekerja anak.

Program lain yang dinilai berdampak secara tidak langsung terhadap pengurangan jumlah pekerja anak ialah diselenggarakannya program latihan keterampilan wanita yang telah berkeluarga dan mempunyai latar belakang pendidikan dan penghasilan rendah. Setelah



mereka dilatih, diberi dana belajar usaha untuk mengembangkan usahanya (Rp 50.000-Rp 200.000) sehingga ada peningkatan pendapatan keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk kebutuhan pendidikan bagi anak-anaknya.

Kepedulian Departemen Pendidikan dan Kebudayaan terhadap pekerja anak telah diwujudkan melalui Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Lembang, Bandung, Jawa Barat di bawah pembinaan teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga telah bekerja sama dengan ILO dalam hal pengembangan bahan belajar untuk pekerja anak. Bahan belajar yang dihasilkan terdiri atas kesehatan kerja, pekerjaan yang berbahaya bagi anak, lingkungan hidup, keterampilan, dan manfaat menabung.

#### ***D. Program sektor terkait lainnya***

1. Program Penyempurnaan/Pembaharuan Perundang-Undangan
  2. Program-program pelayanan langsung untuk mencegah terjadinya penyebab anak terpaksa bekerja.
- Pengentasan kemiskinan. Melalui upaya mengentaskan keluarga-keluarga prasejahtera/sejahtera I agar fungsi-fungsi keluarga seperti fungsi ekonomi, sosial dapat mendorong pengetahuan/pengertian dan kemampuan orangtua menyekolahkan anaknya dengan Tabungan Keluarga

Sejahtera/Kredit Usaha Keluarga Sejahtera. Di samping itu program pengentasan kemiskinan dengan Inpres Desa Tertinggal diharapkan dapat mencegah arus anak-anak untuk masuk dalam lapangan kerja.

- Terus menggalakkan program keluarga berencana untuk menciptakan Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera. Diharapkan setiap keluarga yang jumlah anggotanya kecil maka beban untuk mengasuh, dan membesarkan anaknya termasuk menyekolahkan akan lebih mudah terjangkau.
- Memperkuat/membentuk lembaga perlindungan anak yang dapat memantau dan membantu pengawas perburuhan bila ada anak yang bekerja melebihi ketentuan sehingga akhirnya anak mengalami hambatan dalam proses tumbuh kembangnya menjadi manusia yang berkualitas dan profesional. Bila diperlukan memberi sanksi kepada majikan yang melanggar ketentuan dan tidak memberi kesempatan kepada pekerja anak untuk mendapatkan peluang belajar.
- Mengadakan desiminasi tentang Konvensi Hak Anak, Konvensi ILO 138 tentang batas umur minimum kerja, serta Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak kepada keluarga, masyarakat, penegak-penegak hukum agar kesadaran memperhatikan kepentingan anak dapat makin tumbuh dan kuat.



## **BAB IV**

## **PENUTUP**



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

1. Pekerja anak sebagaimana pekerja dewasa juga memiliki hak-hak dan kewajiban-kewajiban terhadap Pengusaha yang mempekerjakannya. Dengan adanya hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut menunjukkan bahwa kedudukan hukum pekerja anak dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha adalah kuat, meskipun selama ini belum ada hubungan kerja yang ditimbulkan dari perjanjian kerja tertulis yang dibuat oleh Pekerja anak dengan pengusaha. Pekerja anak tetap memiliki hak-hak dan kewajiban, disamping itu pula, sebagai anak manusia mereka memiliki hak-hak sebagaimana tercantum dalam konvensi Hak-Hak Anak.
2. Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja bagi anak selama ini kurang mendapat perhatian dari berbagai pihak, baik pengusaha, pekerja anak itu sendiri, maupun orang tua dari pekerja. Meski telah banyak aturan-aturan yang memberikan perlindungan bagi pekerja, namun dalam kenyataannya pekerja anak sering tidak mendapat fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam menghadapi pengusaha yang mempekerjakan anak telah berpedoman pada suatu aturan, yakni Surat Edaran Menteri

Tenaga Kerja No. SE-12/MEN/BW/1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja.

### **SARAN**

1. Selama ini perjanjian kerja yang dibuat oleh anak adalah dalam bentuk tidak tertulis / lisan, meski tidak ada ketentuan yang melarangnya, namun melihat posisi pekerja anak yang secara ekonomi jauh lebih lemah dibanding pengusaha, maka untuk memberikan kepastian dalam pengakuan hak-hak pekerja anak sehingga anak tidak lagi tereksplotasi, maka akan lebih baik jika perjanjian kerja yang dibuat oleh anak adalah dalam bentuk tertulis. Disamping itu perlu pula dilakukan pembekalan terhadap pekerja anak agar mereka lebih mengetahui hak-hak sebagai pekerja, demikian juga dari pihak pengusaha serta masyarakat umumnya harus menyadari arti pentingnya anak-anak bagi kehidupan bangsa, sehingga anak-anak tidak lagi terabaikan hak-haknya dan dapat menikmati hidup dengan selayaknya.
2. Peraturan perundang-undangan telah memberikan ketentuan yang jelas mengenai hak pekerja atas kesehatan dan keselamatan kerja, serta adanya Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja telah memberikan perlindungan bagi pekerja anak yang terpaksa bekerja termasuk di dalamnya adalah masalah kesehatan dan keselamatan kerja, karena pada dasarnya aturan yang dibuat tersebut adalah untuk melindungi anak-anak yang terpaksa bekerja

tersebut agar terhindar dari akibat-akibat buruk serta terganggunya proses tumbuh kembang anak. Maka untuk mewujudkannya, perlu dilakukan upaya dari masyarakat terorganisasi, yaitu kerjasama Direktorat Jenderal Binawas cq. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai penggerak inti, bersama-sama dengan mitra-mitra sosial terutama asosiasi pengusaha, serikat pekerja ataupun organisasi profesi, instansi terkait dan tokoh masyarakat. Disamping itu, berkait dengan perjanjian kerja tertulis yang dibuat, jika perjanjian kerja yang dibuat oleh anak tersebut dalam bentuk tertulis, maka akan dapat mudah untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerjanya, yakni dengan cara memasukkan mereka (pekerja anak) dalam Jaminan Sosial Tenaga kerja (Jamsostek).



## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU

Bagong Suyanto, ***Pekerja Anak, Masalah, Kebijakan, Dan Upaya Penanganannya***, LPA Jawa Timur, Lutfansah Mediatama, Surabaya, 2000.

Darwan Prinst, ***Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya***, Cet. 2, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Darwan Prinst, ***Hukum Anak Di Indonesia***, Cet. 1, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997.

Iman Soepomo, ***Pengantar Hukum Perburuhan***, Cet 11, Djambatan, Jakarta, 1995.

Iman Soepomo, ***Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja***, Cet. 8, Djambatan, Jakarta, 1994.

Lalu Husni, ***Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia***, Cet 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Lanny Ramli, ***Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia***, Cet 1, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.

Mohammad Joni, ***Aspek Hukum Perlindungan Anak Dalam Perspektif Konvensi Hak Anak***, Cet 1, PT. Aditya Cipta Bakti, Jakarta, 1999.

R. Indriarsoro dan M.J. Saptanno, ***Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja***, Cet. 1, C.V. Karunia, 1996.

Sendjun H. Manulang, ***Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia***, Rineka Cipta, Jakarta, 1989.

### PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 Untuk seluruh Indonesia.



Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja .

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas UU No. 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action for The Eliminating of The Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 138 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak).

Serat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE-12/M/BW/1997 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja.

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 1999 Tentang Pelaksanaan Penanggulangan Pekerja Anak.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1987 Tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Terpaksa Bekerja.

## **MEDIA MASSA**

***Pekerja Anak-Anak, Kekerasan Anak-Anak***, Hakiki, Jurnal Perlindungan Anak, Vol.1 No. 2/ November 1999.

Yayasan Kesejahteraan Anak Indonesia, ***Program Pemerintah Yang Terkait Dengan Upaya Penanggulangan Masalah Pekerja Anak***, 1997.



Hisar Sirait, ***Penanganan Kesehatan Pekerja Anak***, Suara Pembaruan, 23 Juli 1999.

Dedi Haryadi, ***Mengevakuasi Pekerja Anak***, Suara Pembaruan, 8 Agustus 1998.

Edy Soetedjo, ***Pekerja Anak Perlu Perlindungan***, Suara Pembaruan, 9 Oktober 1998.

***Kasus Jermal Di ILO Masih Dibuka***, Kompas Online, 9 Juli 1998.

***Budaya Dan Hukum, Kendala Utama Perlindungan Anak***, Kompas Online, 29 September 2000.