

**SKRIPSI**  
**PENEMPATAN PEKERJA ANAK DI**  
**PERUSAHAAN SWASTA**



FH 13/06

1/06

FILE  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

OLEH :

**YUSUF MAHDI**  
NIM. 030111071 U

**MINAT BIDANG : HUKUM BISNIS**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**SURABAYA**  
**2005**

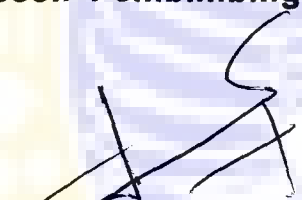
**PENEMPATAN PEKERJA ANAK DI  
PERUSAHAAN SWASTA**

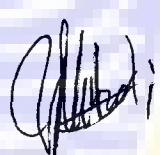
**SKRIPSI**

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

**Dosen Pembimbing,**

**Penyusun,**

  
**Lanny Ramli, S.H., M.Hum**  
**NIP. 131878388**

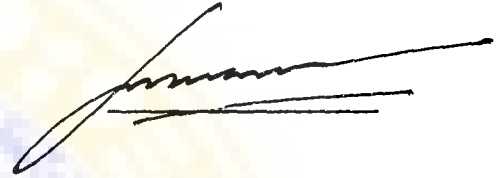
  
**Yusuf Mahdi**  
**NIM. 030111071 U**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji  
Pada hari Rabu, tanggal 28 Desember 2005**

**Panitia Penguji Skripsi :**

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



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



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



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



# MOTTO

*Life is easy if you think easy*



## KATA PENGANTAR

Ucapan Rasa syukur saya kepada Allah SWT karena hanya dengan rahmadnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi dengan judul Penempatan Pekerja Anak Di Perusahaan Swasta adalah untuk melengkapi program pendidikan S1 Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dengan sumber bahan hukum yang terbatas, penulisan ini masih jauh dari sempurna.

Keberhasilan saya dalam menyelesaikan pendidikan S1 Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga ini tidak lepas dari motivasi, bimbingan dan dukungan yang diberikan berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah saya menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum sebagai pembimbing, yang dalam kesibukannya mau mencurahkan perhatian dan memberi petunjuk mulai penyampaian permasalahan penulisan skripsi ini hingga akhir penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula saya sampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

- Para Dosen, khususnya semua dosen Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Airlangga,
- Teman – teman mahasiswa mulai angkatan 2000 – 2001, yang setia mendukung saya, sekaligus menjadi teman untuk berdiskusi,

- Teman sejati Aries, sahabat, dan Nur Anis Faridah yang selalu setia menemani dan menunggu dengan penuh kesabaran dalam kesibukan saya menyusun skripsi ini,
- Rekan-rekan kerja saya yang selalu memberikan motivasi dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini,
- Ayahanda Arief Sutjipto dan ibunda Sri Sularwati tercinta yang selalu setia memberikan motivasi, membimbing dan memberi doa restu untuk meraih gelar S1 Ilmu Hukum, kakakku Ririe Rengganis yang telah membantu dalam revisi skripsi ini,
- Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, saya sampaikan terima kasih sebesar-besarnya semoga Allah SWT membalas segala budi baik saudara sekalian

Pada Akhirnya saya menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu saya dengan senang hati menerima kritik serta saran guna penyempurnaan tulisan ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Surabaya, Desember 2004

Penyusun.

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	iii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalah ...	1
2. Penjelasan Judul .....	6
3. Alasan Pemilihan Judul .....	7
4. Tujuan Penulisan .....	8
5. Metode .....	9
a) Pendekatan Konseptual .....	9
b) Sumber Bahan Hukum .....	9
c) Proses Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum ..	10
d) Analisis Bahan Hukum .....	10
6. Pertanggungjawaban Sistematis .....	10
 <b>BAB II PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK</b>	
1. Alasan Anak Bekerja .....	12
2. Pengaturan Tentang Pekerja Anak .....	16
3. Hak dan Kewajiban Pekerja Anak .....	17
 <b>BAB III PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELANGGARAN HAK PEKERJA ANAK</b>	
1. Pengawasan Penggunaan Pekerja Anak .....	25
2. Penerapan Sanksi Bagi Pelanggar Hak Pekerja Anak .....	25

**BAB IV PENUTUP**

1. Kesimpulan .....	41
2. Saran .....	44

**DAFTAR BACAAN**



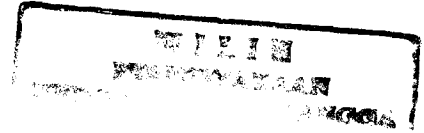




# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

## BAB I PENDAHULUAN



### 1. Permasalahan: Latar Belakang dan Rumusan Masalah

#### A. Latar Belakang

Dalam rangka untuk mewujudkan pembangunan nasional, maka haruslah dilaksanakan pembangunan manusia seutuhnya guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, yang merata baik secara materiil maupun spiritual yang berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Dampak krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 di Indonesia seperti kita ketahui bahwasanya untuk mencari pekerjaan sangat sulit. Hal tersebut mengakibatkan beberapa perusahaan mengalami kerugian sehingga perusahaan yang mengalami kerugian tersebut tidak membuka lowongan baru.

Salah satu cara yang dipakai oleh perusahaan dalam meminimalkan pengeluaran dan memaksimalkan pemasukan untuk mengatasi kerugian akibat dari krisis moneter adalah dengan memakai tenaga kerja anak. Disebut sebagai pekerja anak karena tenaga kerja tersebut berumur di bawah 18 tahun dan belum dewasa sehingga mereka tidak cakap melakukan perbuatan hukum. Dalam pemakaian tenaga kerja anak, pada umumnya tidak mempunyai hubungan kerja yang jelas dengan

suatu perusahaan karena tidak adanya perjanjian kerja tertulisnya. Padahal seharusnya, untuk menunjukkan adanya suatu hubungan kerja, maka harus ada perjanjian kerja.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan kerja antara seorang tenaga kerja dengan majikannya. Adanya suatu hubungan kerja adalah apabila ada tenaga kerja dengan majikan, demikian sebaliknya. Hubungan kerja dapat terjadi apabila setelah adanya perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan majikan di mana pihak ke satu yaitu tenaga kerja yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yang disebut majikan atau pengusaha, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1601 huruf a Kitab Undang Undang Hukum Perdata atau yang biasa disebut dengan BW.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal sebagai berikut : <sup>1</sup>

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja
- b. Kewajiban tenaga kerja atau buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan atau pengusaha, yang sekaligus merupakan hak majikan atau pengusaha atas pekerjaan tenaga kerja atau buruh
- c. Kewajiban majikan atau pengusaha membayar upah kepada tenaga kerja atau buruh, yang sekaligus merupakan hak tenaga kerja atau buruh atas upah
- d. Berakhirnya hubungan kerja
- e. Adanya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya

Tenaga kerja menjadi salah satu faktor penunjang di dalam pembangunan sehingga untuk memajukan pembangunan maka

---

<sup>1</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001, h.9.

diperlukan tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani, mempunyai kualitas yang baik serta diimbangi dengan kecerdasan dan ketrampilan. Selain itu, juga perlu diperhatikan adalah batas usia yang diperbolehkan untuk bekerja di suatu perusahaan. Pada kenyataannya masih banyak dijumpai tenaga kerja yang kurang memenuhi persyaratan dalam bekerja, misalnya tenaga kerja anak.

Ketentuan tenaga kerja yang diperbolehkan bekerja dalam suatu perusahaan umumnya adalah tenaga kerja yang sudah dewasa atau sudah berusia 18 tahun ke atas. Maksudnya adalah tenaga kerja tersebut telah cakap melakukan perbuatan hukum. Tenaga kerja anak yang bekerja pada umumnya disebabkan oleh desakan ekonomi keluarga sehingga mereka terpaksa membantu untuk meringankan beban orang tua untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Akan tetapi ada juga yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sendiri yang disebabkan oleh orang tuanya tidak lagi bekerja atau sudah meninggal.

Pada dasarnya majikan atau pengusaha dilarang untuk memperkerjakan tenaga kerja anak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pengusaha dilarang memperkerjakan anak.

Dalam memperkerjakan anak pengusaha harus memperhatikan pemberian fasilitas agar anak dapat mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan anak lainnya. Hal tersebut tertera dalam Pasal 28 B ayat

(2) Undang Undang Dasar amandemen yaitu setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Penyebab adanya tenaga kerja anak adalah sebagai berikut :

- a. Tidak adanya biaya untuk sekolah sehingga mereka beranggapan bahwa lebih baik bekerja daripada menganggur di rumah
- b. Kurangnya fasilitas pendidikan yang disediakan oleh pemerintah, misalnya tidak adanya sekolah atau jauhnya lokasi sekolah dengan tempat tinggal
- c. Membantu meringankan beban ekonomi keluarga
- d. Ingin hidup mandiri

Sedangkan menurut M. Joni, ada beberapa faktor yang menyebabkan anak terpaksa bekerja atau terlibat dalam kegiatan produktif. Faktor-faktor itu adalah : <sup>2</sup>

#### 1. Faktor kemiskinan

Merupakan sebab paling mendasar di mana krisis ekonomi secara nyata menurunkan tingkat pendapatan penduduk karena banyak kesempatan kerja yang hilang dan tingkat inflasi yang tinggi

#### 2. Faktor kultural

Di Indonesia, orang tua lebih senang membiarkan atau mengajak anaknya ikut bekerja, misalnya ke sawah

#### 3. Faktor Permintaan

---

<sup>2</sup> M. Joni, *Aspek Perundangan Anak Dalam Perspektif Hak Anak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, h.23

Pengusaha sering dengan sengaja memilih untuk memperkerjakan anak daripada memperkerjakan buruh dewasa. Hal ini demikian sebabnya karena pekerja anak lebih penurut, mau dibayar dengan upah rendah, waktu bekerja antara pekerja anak dengan pekerja dewasa sama, serta mudah diatur

#### 4. Faktor Pendidikan dan Kualitas Layanan Pendidikan

Rendahnya tingkat pendidikan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan orang tua

#### 5. Faktor Perubahan Proses Produksi

Akibat berkembangnya industrialisasi permintaan tenaga kerja semakin meningkat, berkembangnya sistem produksi yang lebih fleksibel hingga mendorong anak untuk terlibat dalam pekerjaan

#### 6. Faktor Lemahnya Terhadap Pengawasan Hukum

Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha disebabkan oleh kurangnya kontrol, pengawasan hukum atau perangkat peraturan yang kurang memadai.

#### 7. Faktor Anak Melarikan Diri dari Orang Tua

Karena didorong oleh beberapa sebab, misalnya ingin mencari kebebasan.

Ketentuan seorang anak dapat melakukan pekerjaan diatur dalam Pasal 69 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan yang harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

a. izin tertulis dari orang tua atau wali

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

Hanya saja ada pengecualian untuk anak yang bekerja pada usaha keluarganya tidak disyaratkan adanya :

- a. izin tertulis dari orang tua
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
- c. adanya hubungan kerja yang jelas
- d. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **B. Rumusan Masalah**

Beranjak dari penjelasan di atas maka timbulah permasalahan :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja anak ?
2. Bagaimanakah penegakan hukumnya apabila terjadi pelanggaran hak anak dalam penggunaan pekerja anak ?

## **2. Penjelasan Judul**

Judul skripsi yang digunakan adalah **PENEMPATAN PEKERJA ANAK DI PERUSAHAAN SWASTA**. Pengertian penempatan adalah

pemakaian, sedangkan pengertian pekerja anak dapat diterangkan sebagai berikut :

Pekerja sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 3 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian anak ada di dalam Pasal 1 angka 25 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Pengertian perusahaan ada di dalam Pasal 1 angka 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **3. Alasan Pemilihan Judul**

Pengaturan hukum yang mengatur tentang pekerja anak dari zaman penjajahan Belanda hingga pascakemerdekaan, serta di era reformasi secara substantif masih sangat jauh dari yang diamanatkan oleh Pasal 34 Undang Undang Dasar 1945 yaitu fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara serta dalam amandemen pasal 28 B ayat



(2) setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan serta diskriminasi.

Pekerja anak diperlakukan sama dengan orang dewasa untuk semua jenis pekerjaan, anak harus mengangkat beban yang sama seperti orang dewasa, jam masuk, pulang kerja, alat kerja, dan tempat kerja sama. Bahkan ada anak dengan bentuk pekerjaan yang tidak dapat ditoleransi. Bila dalam jenis dan jam kerja anak diperlakukan sama dengan orang dewasa, namun dalam pengupahan anak dibedakan. Salah satu meningkatnya permintaan pasar terhadap tenaga kerja anak karena anak mau diberi upah murah atau sedikit.

Perlindungan di saat kerja kurang mendapat perhatian dari pengusaha atau pemberi kerja. Oleh sebab itu, perlu pengkajian lebih lanjut dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja anak.

#### **4. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penulisan dari skripsi ini adalah :

- a. Untuk memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Airlangga.
- b. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dilakukan untuk melindungi pekerja anak.
- c. Untuk mengetahui bagaimana penegakan hukum terhadap pelanggaran hak anak bagi pekerja anak.

## **5. Metode**

### **a. Pendekatan Konseptual**

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode yuridis normatif yaitu dengan melakukan pembahasan permasalahan tersebut yang didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di mana dikaitkan dengan pokok permasalahan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam melakukan pembahasan pokok permasalahan tersebut adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perburuhan atau ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja anak.

### **b. Sumber Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum yang dipergunakan adalah :

#### **a. Bahan hukum primer.**

yaitu bahan-bahan hukum utama yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Dalam hal ini mempergunakan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### **b. Bahan hukum sekunder,**

yaitu bahan-bahan hukum yang menunjang bahan hukum primer yang diperoleh dari kajian literatur yang berkaitan dengan pokok pembahasan

### **c. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum diperoleh dari studi kepustakaan, kemudian semua bahan hukum yang didapat diseleksi, diuraikan dan dianalisis, dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **d. Analisis Bahan Hukum**

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

## **6. Pertanggungjawaban Sistematika**

Penulisan skripsi ini terdiri dari 4 bab yaitu :

1. Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang memuat latar belakang timbulnya permasalahan penggunaan pekerja anak di perusahaan swasta. Melalui bab ini penulis tidak saja mencantumkan dua rumusan permasalahan, tetapi juga seputar judul skripsi, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, dan metode. Metode yang terdapat dalam skripsi ini terdiri atas pendekatan masalah, sumber bahan hukum, proses pengumpulan bahan hukum, dan analisis bahan hukum
2. Bab kedua merupakan ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja anak.

3. Bab ketiga merupakan pembahasan mengenai penegakan hukum bagi hak pekerja anak.
4. Bab terakhir dalam penulisan skripsi ini adalah bab empat yang berisi kesimpulan sebagai ringkasan atas analisis dalam bab dua dan bab tiga yang merupakan jawaban dari rumusan masalah serta berisi saran .



The logo of Universitas Airlangga is a large, circular emblem. It features a central blue and white design with a red and white bird-like figure. The emblem is surrounded by a yellow border with a repeating pattern of small circles.

**BAB II**  
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK**

## **BAB II**

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK**

#### **1. Alasan Anak Bekerja**

Fakta atau kenyataan pekerja anak saat ini menjadi persoalan yang harus diperhatikan karena keterlibatan dalam melakukan pekerjaan tidak lagi hanya semata-mata sebagai proses media pembelajaran tetapi keterlibatan dalam melakukan pekerjaan yang telah berubah menjadi sumber yang menghasilkan uang.

Faktor munculnya anak yang bekerja bisa muncul dari anak-anak itu sendiri sebagai akibat kebutuhan yang tidak bisa dipenuhi lagi oleh orang tuanya. Oleh karena itu, munculnya anak yang bekerja berasal dari segi ekonomi keluarga. Keadaan ekonomi keluarga yang serba kekurangan tersebut yang dapat menyebabkan anak berniat bekerja untuk membantu ekonomi keluarga ataupun untuk memenuhi kebutuhannya sendiri.

Seharusnya pekerja anak tidak dilibatkan dalam melakukan pekerjaan yang sangat berbahaya bagi keselamatan, kesehatan, dan moral mereka. Akan tetapi di tengah krisis moneter saat ini, maka sangatlah mungkin mereka terlibat dalam pekerjaan yang sangat membahayakan keselamatan, kesehatan dan moral mereka.

Banyak bukti memperlihatkan beberapa kehidupan pekerja anak di mana mereka bekerja tanpa mengenal waktu dan memperoleh upah yang rendah. Bahkan ada yang diperlakukan kurang manusiawi, ada juga yang mendapatkan pelecehan seksual dan tidak mendapat perlindungan hukum.

Pekerja anak tidak dilihat sebagai aset produksi tetapi sebagai biaya produksi sehingga mereka tidak diberikan perlindungan yang layak dan sering diperlakukan kurang manusiawi.

Meskipun telah disadari dan diakui bahwa anak-anak seharusnya berhak untuk memperoleh pendidikan yang layak dan mereka juga seharusnya tidak terlibat dalam kegiatan yang tidak semestinya untuk mencari penghasilan, tetapi sebagai akibat dari dampak ekonomi keluarga maka dengan secara terpaksa ataupun secara sukarela anak-anak tersebut bekerja dan menjadi sumber pendapatan bagi keluarganya.

Di lain pihak, anak-anak yang bekerja tidak selalu mengalami hambatan dalam menerima pelajaran di sekolah atau berhenti sekolah, tetapi dengan bekerja, anak-anak justru memiliki kesempatan untuk meneruskan sekolah dan dapat menggapai cita-citanya.

Sebenarnya perkembangan anak secara wajar mengalami hambatan apabila dilibatkan dalam melakukan aktivitas secara ekonomi dan juga sangat mungkin dapat merugikan keselamatan dan masa depan anak-anak itu sendiri. Tetapi dengan adanya desakan ekonomi, kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap pentingnya sekolah dan

juga adanya pengaruh lingkungan, maka pada akhirnya kegiatan anak-anak dalam mencari pendapatan tidak dapat dihindari.

Pada kenyataannya anak-anak saat ini harus menanggung beban penderitaan orang tua dengan cara bekerja mencari nafkah seperti layaknya orang dewasa seiring adanya permasalahan ekonomi yang sering muncul di Indonesia. Apalagi masalah yang belakangan terjadi adalah kenaikan harga bahan bakar minyak.

Sebagian dari anak ada yang bekerja untuk membantu orang tuanya di rumah, tetapi banyak juga yang bekerja di sektor publik misalnya menjadi buruh di pabrik.

Pemerintah Indonesia sendiri menyadari tentang betapa pentingnya perlindungan terhadap pekerja anak, tetapi pada kenyataannya banyak pelanggaran yang terjadi.

Oleh sebab itu, sangatlah perlu diperhatikan mengenai pelarangan mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan terburuk. Hal ini diatur dalam Pasal 74 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diterangkan dalam ayat (2) nya terdiri dari :

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian



- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, zat adiktif lainnya.
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Hal ini sejalan dengan Undang Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention* Nomor 182 *Concerning The Prohibition and Immediate Action of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) adalah :

- a. Segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (*debt bondage*), dan penghambaan 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 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.

## 2. Pengaturan Tentang Pekerja Anak

Pada hakekatnya anak tidak boleh bekerja, karena waktu mereka sebenarnya dipergunakan untuk bermain, belajar dan mendapatkan kesempatan untuk mencapai cita-citanya. Pada kenyataannya sangat berbeda. Masih sering dijumpai adanya anak yang terpaksa bekerja dengan alasan ekonomi.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja anak dapat dilakukan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial maupun intelektualnya sehingga perlu adanya suatu pertimbangan kembali tentang pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu diperlukan suatu pengaturan bagi tenaga kerja anak yang terpaksa bekerja supaya dapat diketahui pekerjaan-pekerjaan mana yang dilarang untuk dilakukan oleh mereka beserta perlindungannya.<sup>3</sup>

Adapun ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tenaga kerja anak selain Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada juga :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja

---

<sup>3</sup> Muzni Tambusai, *Kebijaksanaan Penangan Pekerja Anak di Indonesia*, dalam Bagong S dan Sri Sanituti H (ed) *Pekerja Anak, Kebijakan dan Upaya Penanganannya*, Lutfansah Mediatama, 2000, h. 79

2. Undang Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai pelarangan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Dunia internasional juga menaruh respon yang besar terhadap permasalahan pekerja anak. Tidak hanya terbatas pada standar perburuhan internasional saja.

Adapun instrumen internasional yang sangat relevan dengan permasalahan pekerja anak ini yaitu antara lain :

***The Universal Declaration of Human Right 1948.***

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang dilahirkan pada tahun 1948 yang merupakan dokumen hak asasi manusia yang sangat penting. Dalam Pasal 4 Deklarasi Hak asasi Manusia tersebut 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 Universal Hak Asasi Manusia ini disebutkan bahwa tidak seorangpun bisa menjadi korban penyiksaan (*turtore*) atau kekejaman (*cruel*), perbuatan tidak manusiawi, dan penurunan derajat kemanusiaan.

### **3. Hak dan Kewajiban Pekerja Anak**

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan di

mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>4</sup>

Selain itu, dalam Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan juga bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh atau pekerja.

Perjanjian kerja memiliki beberapa pengertian, antara lain yaitu :<sup>5</sup>

a. Dalam Pasal 1601 huruf a Kitab Undang Undang Hukum Perdata (BW)

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah

b. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

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.

c. Pendapat Iman Soepomo

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

---

<sup>4</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, h.70

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, h.37

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan unsur-unsur perjanjian kerja yaitu :

**a. Unsur pekerjaan**

Di dalam suatu perjanjian kerja harus terdapat pekerjaan yang diperjanjikan di mana pekerjaan itu harus dilakukan sendiri dan hanya seijin majikan atau pengusaha dapat digantikan oleh orang lain.

**b. Unsur perintah**

Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah majikan atau pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

**c. Unsur waktu**

Dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya di mana hal tersebut sesuai dengan perumusan perjanjian kerja pada Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dapat dibuat dalam jangka waktu tertentu maupun jangka waktu tidak tertentu.

**d. Unsur upah**

Dalam suatu hubungan kerja atau juga dalam perjanjian kerja dapat disebutkan bahwa tujuan yang paling utama seorang tenaga kerja dalam bekerja adalah untuk memperoleh upah.

Perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis atau secara lisan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal

tersebut tertera dalam Pasal 51 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata (BW), agar setiap perjanjian kerja yang diadakan tersebut sah maka terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi yang kemudian diintrodusir oleh Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sepakat maksudnya antara majikan dan pekerja telah mengadakan persetujuan sehingga yang dikehendaki majikan juga dikehendaki pekerja, begitu sebaliknya. Apabila ada paksaan, maka berarti tidak ada kesepakatan. Pasal 1321 Kitab Undang–Undang Hukum Perdata (BW) menyatakan : Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.

Biasanya untuk menunjukkan tidak adanya kekhilafan, ada tambahan kata-kata “perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh masing-masing pihak dalam keadaan badan dan akal pikiran yang sehat”. Atau “perjanjian ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun”.

Arti paksaan itu sendiri telah ditegaskan dalam Pasal 1323, 1324, dan 1325 Kitab Undang–Undang Hukum Perdata (BW) dan dapat dirinci sebagai berikut :

**a. Paksaan**

- 1) Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan pihak tertentu.
- 2) Paksaan telah terjadi, bila perbuatan itu menakutkan orang yang berpikiran sehat dan orang yang bersangkutan merasa terancam.
- 3) Paksaan juga membatalkan perjanjian, apabila paksaan dilakukan terhadap suami atau isteri atau anak-anak atau keluarga dalam garis ke atas maupun ke bawah.

**b. Kecakapan**

Pihak-pihak yang terikat dalam perjanjian kerja harus telah cakap menurut hukum. Cakap menurut hukum artinya yang bersangkutan telah dewasa. Menurut Pasal 1330 Kitab Undang Undang Hukum Perdata (BW) orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah sebagai berikut :

- a. Mereka yang belum dewasa
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- c. Isteri yang tanpa izin suami
- d. Dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang–undang telah melarang membuat perjanjian–perjanjian.

### **c. Hal tertentu**

Hal tertentu tersebut maksudnya sudah jelas obyeknya. Kedua belah pihak sudah mengetahui obyeknya, baik pihak majikan maupun pihak pekerja telah mengetahui dengan jelas dan benar.

### **d. Sebab yang halal**

Maksudnya adalah pekerjaan itu halal, tidak bertentangan dengan hukum. Selain itu, tidak melanggar norma-norma kesusilaan dan ketertiban umum. Di samping itu dimaksudkan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja harus sudah mendapat izin usaha dan izin-izin lainnya sehubungan dengan operasionalnya perusahaan tersebut.

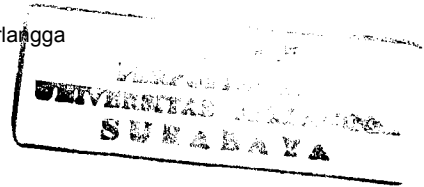
Menurut Pasal 1337 Kitab Undang Undang Hukum Perdata (BW) suatu sebab terlarang, apabila dilarang oleh Undang Undang, atau apabila berlawanan dengan ketertiban umum.

Menurut Pasal 52 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan syarat sepakat dan kecakapan maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan.

Sedangkan apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan hal tertentu dan sebab yang halal, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Apabila diterapkan pada pekerja anak, maka syarat kecakapan tidak dapat terpenuhi. Oleh sebab itu, sangat diperlukan persetujuan dari





orang tua. Biasanya orang tua yang membuat perjanjian kerja dengan majikan. Atau bisa juga wali dari pekerja anak.

Dalam hal ini sebagai konsekuensi dari adanya hubungan kerja antara pekerja anak dan majikan, maka pekerja anak mempunyai kewajiban seperti yang tertulis dalam Pasal 1603, 1603 huruf a, huruf b dan huruf c Kitab Undang Undang Hukum Perdata (BW) yang intinya sebagai berikut :


1. Pekerja anak wajib melakukan pekerjaan yang diberikan
2. Pekerja anak wajib menaati segala peraturan dan petunjuk yang dibuat oleh pengusaha
3. Adanya kewajiban membayar ganti rugi atau denda apabila pekerja anak melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik perbuatan itu dilakukan secara sengaja maupun karena kelalaian pekerja anak.

Dalam hal ini karena yang melakukan kesalahan atau kelalaian adalah pekerja anak, maka yang bertanggung jawab atau yang menanggung kerugian yang ditimbulkan adalah orang tua atau wali yang tadinya memberikan persetujuan bahkan yang menjadi pihak dalam perjanjian kerja.

Sedangkan kewajiban dari pengusaha adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha harus memenuhi persyaratan yang tertulis dalam Pasal 69 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :
  - a. izin tertulis dari orang tua atau wali
  - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali

- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam
  - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Pengusaha wajib memberi cuti atau istirahat, sebagaimana yang tertera dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Pengusaha wajib memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, sebagaimana tertera dalam Pasal 80 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



**BAB III**  
**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP  
PELANGGARAN HAK PEKERJA ANAK**

### **BAB III**

## **PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELANGGARAN HAK PEKERJA ANAK**

### **1. Pengawasan Penggunaan Pekerja Anak**

Dengan adanya keadaan krisis ekonomi yang berkepanjangan maka pemerintah Indonesia sendiri tidak akan tinggal diam dengan melihat dampak dari situasi krisis yang telah melebar dan merambah ke berbagai sektor kehidupan. Untuk mencegah meningkatnya adanya siswa yang putus sekolah ataupun siswa yang tidak bisa melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, maka pemerintah telah memberikan bantuan dana berupa beasiswa bagi anak-anak dari keluarga miskin, membebaskan uang iuran sekolah (bahkan sekarang ada yang disebut dengan BOS atau Bantuan Operasional Sekolah), mempermudah pendaftaran dan sebagainya.

Sedangkan untuk meningkatkan upaya perlindungan bagi pekerja anak maka pemerintah telah pula meratifikasi sejumlah konvensi, baik itu Konvensi Hak Anak maupun Konvensi ILO dan juga mengeluarkan aturan untuk mencegah kemungkinan terjadinya eksploitasi terhadap pekerja anak.

Pada hakikatnya kebijaksanaan pemerintah dalam pengaturan pekerja anak tersebut bermaksud untuk melindungi anak dari pengaruh

lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perkembangan jasmani dan rohani anak dan juga memberikan kesempatan bagi anak-anak untuk mendapatkan pendidikan yang cukup.

Keadaan krisis ekonomi tersebut secara khusus telah diperhitungkan sebagai salah satu perubahan yang akan menentukan perkembangan pekerja anak di Indonesia, mengingat dampaknya telah berpengaruh terhadap menurunnya tingkat pendapatan sebagian besar masyarakat Indonesia dan meningkatnya jumlah pengangguran tenaga kerja.

Ada empat jenis hak anak yang harus diperhatikan dan diawasi supaya hak tersebut tidak dirampas oleh pihak-pihak yang memanfaatkannya demi kepentingan mereka sendiri, sebagaimana yang terdapat dalam Konvensi Hak Anak yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia adalah :

1. Hak untuk bertahan hidup
2. Hak untuk perkembangan
3. Hak untuk perlindungan
4. Hak untuk berpartisipasi

Persoalan yang perlu diawasi adalah : <sup>6</sup>

1. Anak-anak yang dalam bekerja telah dirampas hak-haknya sebagai pribadi. Hal tersebut dikenal sebagai *bounded labour* Dalam hal ini,

---

<sup>6</sup> Mustain dkk, *Studi Kualitatif Pekerja Anak Di Jawa Timur*, Airlangga University Press, Surabaya, 1999, h.3

pekerja anak sering tidak mendapatkan upah dan diperkerjakan secara paksa.

2. Anak-anak yang bekerja di bawah tekanan sangat kuat, walau upah masih diberikan.

3. Anak-anak yang bekerja pada pekerjaan berbahaya, baik bagi keselamatan maupun kesehatan fisik dan mentalnya

4. Anak-anak yang bekerja pada usia yang masih sangat muda, di bawah 12 tahun.

Pekerja anak ini sangat rentan terhadap segala bahaya karena :

- a. Kurangnya pengetahuan akan resiko kerja
- b. Kurangnya pelatihan dan perlindungan kerja
- c. Koordinasi antara tenaga kerja dengan majikan atau pengusaha yang belum sempurna
- d. Faktor psikologis seperti kecenderungan untuk lebih impulsif daripada pekerja dewasa.

Untuk menangani masalah ini maka program pendidikan yang dilakukan pemerintah adalah :

- a. Penyelenggaraan program wajib belajar 9 tahun
- b. Menyenggarakan program beasiswa
- c. Menyenggarakan program magang
- d. Menyenggarakan kelompok belajar usaha
- e. Persiapan pendidikan anak pada usia dini

f. Program lain yang secara tidak langsung berdampak pada pengurangan jumlah pekerja anak.

Ada beberapa program dalam menanggulangi pekerja anak, yaitu di antaranya adalah :

1. Jangka pendek yaitu antara 1 sampai dengan 3 tahun
  - a. Penegakan hukum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan pekerja anak.
  - b. Peningkatan koordinasi antar instansi terkait khususnya kantor Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Kehakiman, Departemen Sosial, Departemen Dalam Negeri, dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam menangani pekerja anak
  - c. Peningkatan dukungan APBN atau APBD untuk program-program yang berkaitan langsung dengan pekerja anak melalui BAPPENAS atau bantuan luar negeri yang tidak mengikat
  - d. Program peningkatan pendapatan keluarga
  - e. Peningkatan peran Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan instansi terkait dalam kegiatan-kegiatan luar sekolah dan latihan ketrampilan
  - f. Mendorong pemerintah untuk melakukan promosi pengembangan program untuk pekerja anak dan mengalokasikan dana untuk penanganan pekerja anak

- g. Peningkatan kegiatan pendidikan alternatif dan penyebarluasan model pendidikan alternatif oleh Pemerintah dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau organisasi sosial
  - h. Penyiapan wadah bagi anak untuk belajar, berkumpul, dan bermain
  - i. Upaya penyiapan orang tua dalam membina dan mengembangkan anak
  - j. Dukungan pendidikan bagi pekerja anak (beasiswa, anak asuh, anak angkat dan lain-lain).
2. Jangka menengah yaitu antara 3 sampai dengan 5 tahun
- a. Pendidikan jarak jauh dan pendidikan formal untuk menjangkau pekerja anak
  - b. Pendidikan menengah atau tinggi agar memberikan muatan tentang pekerja anak dan mempersiapkan tenaga pelaksana program penanggulangan masalah pekerja anak
  - c. Melaksanakan program wajib belajar 9 tahun secara konsisten sebagai upaya mencegah munculnya pekerja anak.
  - d. Inventarisasi pekerja anak pada perusahaan yang memperkerjakan pekerja anak
  - e. Penyesuaian kondisi kerja bagi pekerja anak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada
  - f. Pengupayaan peluang dan fasilitas yang diperlukan oleh pengusaha untuk menangani pendidikan dalam rangka penanggulangan masalah pekerja anak.



g. Peningkatan jaringan dan kualitas sumber daya manusia untuk menangani pekerja anak

3. Jangka Panjang yaitu antara 5 sampai dengan 10 tahun.

a. Melaksanakan Konvensi Hak Anak dan Konvensi ILO serta peraturan-peraturan yang ada tentang pekerja anak

b. Mengembangkan suatu kebijakan yang komprehensif untuk menghapuskan pekerja anak secara bertahap dan secara efektif.

Ada juga beberapa program dari pemerintah yang terkait dengan penanggulangan masalah pekerja anak selain di bidang pendidikan yaitu :

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

1. Penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan bagi pekerja anak
2. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menangani pekerja anak
3. Mengadakan seminar di tingkat provinsi sebagai masukan penyusunan rancangan petunjuk nasional
4. Peningkatan kesadaran akan arti pentingnya larangan kerja bagi anak
5. Penyuluhan perlindungan bagi pekerja anak 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 pembinaan kesejahteraan sosial dengan sub program antara lain:

1. Pembinaan kesejahteraan anak dan remaja
2. Pembinaan kesejahteraan anak jalanan
3. Pembinaan lembaga perlindungan anak

## **C. Program sektor terkait lainnya**

1. Program penyempurnaan atau pembaharuan perundang-undangan
2. Program-program pelayanan langsung untuk mencegah terjadinya penyebab anak terpaksa bekerja, yaitu :
  - a. Pengentasan kemiskinan
  - b. Terus menggalakkan program Keluarga Berencana (KB) untuk Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera (NKKBS)
  - c. Membentuk lembaga perlindungan anak yang dapat memantau dan membantu pengawasan perburuhan bila ada pekerja anak yang bekerja melebihi ketentuan

Dengan banyaknya program yang dibuat, pemerintah telah berupaya menanggulangi adanya pekerja anak bahkan pelanggaran terhadap pekerja anak tentunya dengan pengawasannya secara langsung oleh lembaga yang terkait.

## 2. Penerapan Sanksi Bagi Pelanggar Hak Pekerja Anak

Hak anak yang tentunya menjadi hak pekerja anak pula, dapat dirinci sebagai berikut : <sup>7</sup>

a. Berdasar Undang Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak adalah sebagai berikut :

1. Berhak atas kesejahteraan, perawatan, asuhan, dan bimbingan
2. Berhak atas pelayanan untuk mengembangkan kemampuan dan kehidupan sosialnya
3. Berhak atas pemeliharaan dan perlindungan, baik semasa dalam kandungan maupun sesudah melahirkan
4. Berhak atas pemeliharaan terhadap lingkungan hidup yang dapat membahayakan atau menghambat pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar
5. Berhak mendapat pertolongan, bantuan, perlindungan yang pertama-tama jika dalam keadaan yang membahayakan
6. Berhak memperoleh asuhan oleh negara/orang/badan jika tidak mempunyai orang tua
7. Berhak memperoleh bantuan agar dalam lingkungan keluarganya dapat tumbuh dan berkembang dengan wajar jika anak tersebut tidak mampu

---

<sup>7</sup> Lanny Ramli, *Perlindungan Anak*, Yuridika, Surabaya, 2000, h.27-29

8. Berhak diberi pelayanan dan asuhan yang bertujuan menolongnya guna mengatasi hambatan yang terjadi dalam masa pertumbuhan dan perkembangannya bagi anak yang mengalami masalah kelakuan
9. Berhak memperoleh pelayanan khusus untuk mencapai tingkat pertumbuhan dan perkembangan sejauh batas kemampuan dan kesanggupan anak yang bersangkutan bagi anak cacat.
10. Berhak atas bantuan dan pelayanan yang bertujuan mewujudkan kesejahteraan anak tanpa membeda-bedakan jenis kelamin, agama, pendirian politik dan kedudukan sosial.

b. Sedangkan menurut Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak asasi Manusia adalah sebagai berikut :

1. Hak untuk hidup, mempertahankan hidup, dan peningkatan taraf hidup
2. Hak atas nama dan status kewarganegaraan
3. Hak untuk mendapatkan perawatan, pendidikan, dan pelatihan bagi anak cacat.
4. Hak untuk beragama, berpikir, dan berekspresi
5. Hak atas perawatan, asuhan, dan bimbingan dari orang tua/masyarakat/negara
6. Hak untuk mengetahui siapa orang tuanya dan hak untuk diangkat anak oleh orang lain jika orang tuanya sendiri tidak mampu.
7. Hak untuk memperoleh pendidikan
8. Hak untuk bermain dan berekreasi

9. Hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan jaminan sosial
10. Hak untuk tidak dilibatkan dalam peperangan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan kekerasan seperti penganiayaan, penyiksaan atau penjatuhan hukuman yang tidak manusiawi
11. Hak untuk memperoleh perlindungan dari pekerjaan yang membahayakan dirinya.
12. Hak untuk memperoleh bantuan hukum bagi anak yang dirampas kebebasannya dan hak untuk memperoleh keadilan di depan pengadilan anak

Mengenai pelanggaran terhadap hak pekerja anak ada penerapan sanksinya terutama sanksi pidana. Di dalam hukum pidana yang dikenal di Indonesia, mempunyai fungsi-fungsi yang berguna bagi kehidupan bermasyarakat. Di antara fungsi-fungsi tersebut adalah fungsi umum, yang maksud dari fungsi ini adalah hukum pidana dapat digunakan untuk mengatur hidup dan kehidupan bermasyarakat atau menyelenggarakan tata-tertib dalam masyarakat.

Sedangkan dalam hukum yang mengatur tentang pekerja anak, ancaman hukuman (sanksi) terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, merupakan ancaman hukuman pidana berupa hukuman kurungan ataupun pidana denda.

Pada Pasal 1 Kitab Undang Undang Hukum Pidana (KUHP) dijelaskan bahwa suatu perbuatan dapat dipidana apabila perbuatan

tersebut termasuk dalam ketentuan pidana yang diatur dalam ketentuan pidana yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemidanaan yang berdasarkan hukum tidak tertulis sangat tidak dimungkinkan untuk dipidana. Selain itu, ketentuan pidana harus lebih dahulu ada daripada perbuatan yang dilakukan. Dengan kata lain bahwa ketentuan pidana tersebut harus sudah diberlakukan ketika perbuatan pidana tersebut dilaksanakan. Oleh karena itu, ketentuan pidana tersebut tidak berlaku surut, baik mengenai ketetapan dalam pidana maupun sanksinya.

Sedangkan unsur-unsur dari tindak pidana yang disebutkan oleh Moeljatno meliputi :

- a. Perbuatan.
- b. Memenuhi rumusan undang-undang
- c. Bersifat melawan hukum

Dari ketiga unsur-unsur tindak pidana yang dikemukakan oleh Moeljatno, dalam unsur rumusan yang memenuhi undang-undang dapat dikatakan sebagai syarat formal. Keharusan yang demikian ini merupakan konsekuensi dari azas legalitas yang dikenal di Indonesia. Sedangkan unsur yang bersifat melawan hukum adalah merupakan syarat material. Keharusan yang demikian ini karena perbuatan tersebut oleh masyarakat harus benar-benar dirasakan sebagai perbuatan yang patut untuk tidak dilakukan.

Dari ketentuan-ketentuan pidana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 mengenai Pembatasan Pekerjaan Bagi

Anak, jika diteliti lebih jauh ternyata memiliki beberapa keistimewaan di antaranya :

a. Hukuman bersifat alternatif

Maksudnya, hukuman yang dijatuhkan dapat dipilih di antara hukuman pidana penjara, pidana kurungan atau pidana denda saja.

b. Perumusan delik sulit dimengerti

Rumusan delik tindak pidana tentang pekerja anak sangat rancu dan menyebar dalam berbagai pasal-pasal lainnya serta tidak terfokus dalam satu ketentuan yang khusus mengenai pemidanaan terhadap pekerja anak. Ini membawa dampak kesulitan dipahami mengenai rumusan dan elemen tindak pidana yang diatur.

c. Ancaman hukuman sangat ringan

Dari ketentuan pemidanaan yang ada dalam undang-undang mengenai Pembatasan Pekerjaan Bagi Anak selama ini ancaman hukuman tindak pidana tentang pekerjaan anak sangatlah ringan. Terlebih lagi jika tindak pidana tersebut diatur dalam Undang-Undang yang sudah lama, yang ancamannya sudah tidak sebanding lagi dengan kondisi saat ini.

d. Penyidikannya oleh PPNS.

Dalam hal penyidikan tentang tindak pidana terhadap pekerja anak dilakukan bukan oleh Kepolisian Republik Indonesia sebagai penyidik umum. Sehingga yang berwenang dalam penyidikan dalam tindak pidana ini adalah dari unsur Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga

Kerja setempat selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Ada beberapa kekurangan dalam hal ini di antaranya selain jumlah yang sangat terbatas dari PPNS di Departemen Tenaga Kerja setempat, juga permasalahan mengenai profesionalisme dalam proses untuk menyidik suatu tindak pidana terhadap pekerja anak.

e. Ketentuannya tersebar di berbagai peraturan.

Ketentuan-ketentuan dari tindak pidana terhadap pekerja anak ini sangat tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam bentuk undang-undang saja sudah sangat banyak ketentuan tersebut. Belum lagi dalam bentuk Peraturan Pemerintah dan dijabarkan dalam Peraturan Pelaksana yang dapat berupa instruksi menteri (dalam hal ini menteri tenaga kerja) dan peraturan menteri (dalam hal ini menteri tenaga kerja).

Ketentuan pidana juga ada dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : dalam Pasal 183-nya yang menerangkan :

Barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 74, dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Sedangkan Pasal 74 yang dimaksud adalah :



- a. Siapapun dilarang memperkerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan – pekerjaan terburuk
- b. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud adalah :
  - 1) segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya
  - 2) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian
  - 3) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika dan zat adktif lainnya.
- c. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Adapun Keputusan Menteri yang disebutkan pada Pasal 74 ayat (3) tersebut adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235/MEN/2003 mengenai Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak. Adapun jenis pekerjaan yang dimaksudkan Kepmenakertrans Nomor 235 Tahun 2003 tersebut adalah :

- a. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi dan peralatan lainnya
- b. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya
- c. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan yang berbahaya

Sedangkan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
- b. Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan atau rokok.

Ketentuan tindak pidana yang ada pada Pasal 183 tersebut merupakan suatu tindak pidana kejahatan.

Selanjutnya pengaturan tindak pidana pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah terdapat pada Pasal 185 yang berbunyi :

Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana Pasal 69 ayat (2) akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)

Adapun pengaturan pada Pasal 69 ayat (2) yang dimaksudkan tersebut adalah pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
- c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja

f. Adanya hubungan kerja yang jelas

g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Lebih lanjut lagi pengaturan tindak pidana ada di Pasal 187. Pasal 187 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

Barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksudkan pada Pasal 71 ayat (2) akan dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau pidana denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh) juta dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta) rupiah.

Sedangkan ketentuan yang dimaksud pada Pasal 71 ayat (2) adalah : pengusaha yang memperkerjakan anak wajib memenuhi syarat :

- a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tuanya atau wali
- b. Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari
- c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah



**BAB IV**  
**PENUTUP**

## BAB IV

### PENUTUP

#### 1. Kesimpulan

a. Perlindungan hukum bagi pekerja anak tercakup dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 74 ayat (1) dan ayat (2) mengenai pelarangan memperkerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan terburuk yang terdiri dari :

- 1) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya
- 2) Segala pekerjaan yang memanfaatkan , menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian.
- 3) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, zat adiktif lainnya.
- 4) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, kesehatan atau moral anak.

Selain itu Undang Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) :

- 1) Segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (debt bondage) dan penghambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata.
- 2) Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi atau untuk pertunjukan-pertunjukan pornografi atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno.
- 3) Pemanfaatan, penyediaan, atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan.
- 4) Pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak.

Selain kedua undang-undang tersebut, perlindungan hukum juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention* Nomor 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.

b. Penegakan hukum bila terjadi pelanggaran hak anak dalam penggunaan pekerja anak ada dalam Pasal 183 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menerangkan :

Barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 74, dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Sedangkan Pasal 74 yang dimaksud adalah :

- a. Siapapun dilarang memperkerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk
- b. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud adalah :
  - 1) segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya.
  - 2) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian
  - 3) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
- c. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Ketentuan tindak pidana yang ada pada Pasal 183 tersebut merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana Pasal 69 ayat (2) akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)

Lebih lanjut lagi pengaturan tindak pidana ada di Pasal 187. Pasal 187 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

Barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksudkan pada Pasal 71 ayat (2) akan dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau pidana denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh) juta dan paling banyak Rp 400.000 000 (empat ratus juta) rupiah.

Sedangkan ketentuan yang dimaksud pada Pasal 71 ayat (2) adalah pengusaha yang memperkerjakan anak wajib memenuhi syarat :

- a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tuanya atau wali
- b. Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari
- c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

## **2. Saran**

- a. Perlindungan hukum sebaiknya meliputi keselamatan dan kesehatan kerja lebih diintensifkan melalui pengaturan yang lebih rinci mengenai pekerja anak.
- b. Penegakan hukum sebaiknya melalui pengawasan yang intensif dan pemberian sanksi yang lebih berat.





## DAFTAR BACAAN

## DAFTAR BACAAN

Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariadi (ed), ***Pekerja Anak, Kebijakan & Upaya Penanganannya***, Lutfansah Mediatama, 2000

Iman Soepomo, ***Pengantar Hukum Perburuhan***, Djambatan, Jakarta, 1999

-----, ***Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja***, Djambatan, Jakarta, 2001

Lalu Husni, ***Pengantar Hukum Ketenagakerjaan***, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000

Lanny Ramli, ***Perlindungan Anak***, Yuridika, Surabaya, 2000

Mustain dkk, ***Studi Kualitatif Pekerja Anak di Jawa Timur***, Airlangga University Press, Surabaya, 1999

