

PERMASALAHAN HUKUM TENTANG TENAGA KERJA ANAK DI INDONESIA

Oleh:
PUJI PURNAMAWANTI & ISKANDAR ZULKARNAEN

Dosen Fakultas Hukum Universitas Indonusa Esa Unggul

ABSTRAK

Keterlibatan anak dalam bidang ketenagakerjaan, seperti di Indonesia semakin meningkat. Suatu segi yang sangat menonjol dalam bidang kesejahteraan anak pada umumnya, maupun dalam hal perlindungan anak khususnya ialah masalah anak yang bekerja dibawah usia kerja yakni usia 10-14 tahun. Dalam masyarakat Indonesia banyak anak-anak yang terpaksa bekerja guna mendapat penghasilan atau dapat membantu penghasilan orang tuanya yang kurang mampu. Di Indonesia Peraturan Perundang-undangan tentang larangan atau pembatasan tenaga kerja anak dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ada dan dianggap cukup, namun dalam prakteknya sulit untuk dilaksanakan terutama karena alasan ekonomi. Apabila tenaga kerja anak dibiarkan terus berlangsung tanpa dibatasi pada jenis pekerjaan yang ringan dan tidak berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya serta dengan kondisi kerja yang layak, maka akan mempengaruhi kesejahteraan dan perkembangan kepribadian anak tersebut. Untuk itu dalam kebijaksanaan perlindungan anak dalam bidang ketenagakerjaan perlu dipikirkan jalan keluarnya yaitu dengan membuka kemungkinan anak dapat dipekerjakan pada pekerjaan yang tidak berbahaya, bagi jiwa anak, moral, agama baik secara jasmani maupun rohaninya dengan memenuhi syarat-syarat yang ada pada perjanjian kerja yang berisi perlindungan hukum. Bagi pengusaha yang mempekerjakan anak karena alasan tertentu wajib memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada pada UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila dalam kenyataannya ternyata pengusaha melanggar UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk (pasal 74 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), maka bagi pengusaha yang melanggar akan dikenakan sanksi pidana penjara dan sanksi administratif. Dasar hukum yang memperkuat alasan tersebut terdapat pada pasal 183 jo pasal 190 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Key Words: Hukum Perlindungan Anak, Hukum Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keterlibatan anak dalam bidang ketenagakerjaan seperti di Indonesia semakin meningkat. Suatu segi yang sangat menonjol dalam bidang kesejahteraan anak pada umumnya, maupun dalam hal perlindungan anak

khususnya ialah masalah anak yang bekerja dibawah usia kerja.

Dalam kaitannya dengan hal pertama, persoalannya apakah dalam suasana kehidupan sosial ekonomis masyarakat Indonesia pada masa kini dan masa mendatang masih akan dibuka pintu, bagi tenaga kerja anak seperti



yang terlihat dalam berbagai bidang usaha.

Mengenai hal yang kedua, persoalannya ialah bila anak di bawah usia diperkenankan untuk mencari nafkah bagaimanakah segi perlindungan hukum yang diberikan kepada anak tersebut, sehingga walaupun ia bekerja dalam usia muda akan terjamin, tidak akan mengalami hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian bagi dirinya.

Dalam perkembangan upaya perlindungan bagi anak yang bekerja pada 1919, lahirlah Konvensi ILO No. 5 tentang usia minimum seseorang dapat bekerja dalam sektor industri, yang kemudian diikuti oleh berbagai konvensi dan rekomendasi yang semuanya mengatur tentang batas usia minimum seorang anak boleh bekerja, baik dalam sektor industri, pertanian, laut, pekerjaan bawah tanah tambang perusahaan keluarga dan lain-lain.

Di Indonesia, dalam bidang ketenagakerjaan sudah ada ketentuan yang sifatnya melarang atau membatasi penggunaan tenaga kerja anak. Dalam pasal 68 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menyebutkan, bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Dan ketentuan yang ada pada pasal tersebut terdapat pengecualian pada pasal 69 UU No.13 tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, sosial.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi syarat-syarat antara lain, izin tertulis dari orang tua atau walinya, waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari, memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Revolusi industri, dan urbanisasi besar-besaran pada abad pertengahan di Eropa telah menyebabkan peningkatan dari jumlah anak yang membutuhkan kerja. Peningkatan jumlah anak yang membutuhkan kerja ini lebih banyak memberikan peluang pada para pengusaha untuk memperlakukan tenaga kerja anak secara tidak berperikemanusiaan.

Gejala tersebut telah mendorong berbagai kalangan dalam masyarakat pada zaman itu untuk memulai gerakan-gerakan yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja anak, sehingga dengan inisiatif Robert Owen, parlemen Inggris akhirnya dapat mensyahkan *Act for Regulation of*

Cotton Mills and Factory, suatu Undang-undang yang memuat ketentuan perlindungan terhadap anak yang bekerja dipertanian dan industri.

Seperti halnya di Indonesia ketentuan tentang anak dalam bidang ketenagakerjaan yang masih berlaku sampai saat ini dibuat pada zaman Belanda, meliputi perlindungan kerja terhadap bahaya yang mungkin tumbuh bagi kesehatan dan keselamatan anak, penetapan batas umur yang berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan.

Oleh karena itu, Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1951 mengeluarkan UU No.1 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang kerja No.12 tahun 1948, bagi yang melanggar dan menyimpang dari ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi hukum berupa denda atau kurungan terhadap penyalahgunaan tenaga anak yang sering terdapat di perusahaan. Dan pada tahun 1977 pemerintah melakukan penelitian yang hasilnya diharapkan menjadi dasar kebijaksanaan pemerintah terhadap masalah anak yang bekerja di Indonesia.

Untuk mengetahui berbagai masalah ketenagakerjaan, maka pengertiannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa

faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia (SDM) dimasa Pembangunan Nasional merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di negara Republik Indonesia. Bahkan faktor ketenagakerjaan merupakan suasana sangat dominan dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan terdapat pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-undang Dasar 1945. pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila.

Perihal isi ketentuan dalam Batang Tubuh yang relevan isinya dengan masalah ketenagakerjaan terutama pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dasar konstitusional yang sifatnya masih umum tersebut selanjutnya ada dalam operasionalnya antara lain dijabarkan pada TAP MPR Nomor II/ MPR/ 1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang antara lain menetapkan: Pembangunan ketenaga-kerjaan sebagai

bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang diarahkan pada peningkatan martabat, harkat dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh dalam semua sektor dan daerah yang ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, Peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.

Selaras dengan bunyi ketetapan tersebut, perihal makna dari bekerja itu sendiri dalam penjelasan umum UU No.14 tahun 1960 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, antara lain menjelaskan bahwa bekerja itu mempunyai makna yang luas dalam perikehidupan

Makna bekerja ditinjau dari segi perorangan atau dalam individu adalah suatu gerak dari badan dan pikiran. Setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah. Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan

kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan jika tanpa disertai usaha dengan bekerja maka hal demikian merupakan suatu hal yang mustahil.

Dan makna bekerja ditinjau dari segi spiritual adalah hak dan kewajiban seseorang dalam memuliakan serta mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa .

Pengertian bekerja disini mengandung arti sebagai manifestasi hubungan antara manusia dengan sang pencipta, dan juga sebagai suatu manifestasi umat manusia dalam mengabdikan dan memuliakan Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian makna bekerja tersebut dapatlah dirumuskan pada 2 (dua) kategori yaitu bekerja sebagai sarana *hablumminallah* dan juga sebagai sarana *hablumminannas*.

Di negara kita Republik Indonesia dalam dalam segi ketenagakerjaan terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi, misalnya tentang kesenjangan antara semakin meningkatnya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang tersedia, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman, mengenai perlindungan hukum ketenagakerjaan dan lain-lain yang sudah tentu memerlukan pemecahan dan jalan keluar.

Berbagai kendala dan masalah yang masih banyak terjadi salah satunya adalah masalah perlindungan hukum, terutama untuk tenaga kerja anak. Untuk itu harus ditekankan melalui berbagai bentuk perlindungan khususnya perlindungan anak.

Perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya, agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berprestasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Dalam UU No.23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak meletakkan kewajiban memberikan perlindungan kepada anak berdasarkan 4 (empat) prinsip yang berasaskan:

1. Non Diskriminasi

Asas perlindungan anak yang dimaksud sesuai dengan prinsip-prinsip pokok yang terkandung dalam konvensi hak-hak anak mengenai perlakuan eksploitasi. Seperti tindakan atau perbuatan memeralat, memanfaatkan atau memeras anak untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok golongan.

2. Kepentingan yang terbaik bagi anak

Yang dimaksud dengan asas kepentingan yang terbaik bagi anak adalah bahwa dalam semua tindakan yang menyangkut anak yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat maka kepentingan yang terbaik bagi anak harus menjadi kepentingan yang paling utama.

3. Hak untuk kelangsungan hidup dan perkembangan

Yang dimaksud dengan asas hak untuk kelangsungan hidup dan perkembangan adalah hak asasi yang paling mendasar bagi anak yang dilindungi oleh seluruh lapisan masyarakat (pemerintah, masyarakat).

4. Penghargaan terhadap anak

Yang dimaksud dengan asas penghargaan terhadap anak adalah penghormatan atas hak-hak untuk berpartisipasi dan menyatakan pendapatnya dalam pengambilan keputusan terutama jika menyangkut hal-hal yang mempengaruhi kehidupannya.

B. Pokok Permasalahan

Suatu masalah yang melahirkan penulisan ini adalah adanya beberapa penemuan mengenai permasalahan hukum terhadap hak anak dalam bidang ketenagakerjaan. Sehubungan dengan yang telah dikemukakan, maka perlu

kebijaksanaan yang dapat dipertanggungjawabkan oleh seluruh lapisan organisasi baik dari organisasi swasta maupun organisasi pemerintah mengenai definisi tentang batas usia minimal anak yang bekerja.

Di samping itu definisi hukum tentang batas usia dari seseorang yang disebut anak hendaknya dengan memperhatikan hakikat dari diri anak yang bersangkutan. Karena suatu batas usia yang realitas yang dapat dipergunakan sebagai patokan usia itu, hendaknya tidak mematkan anak untuk mencari nafkah tetapi sekaligus dapat melindungi anak dari bahaya eksploitasi tenaga kerja yang tidak sesuai kemampuan perkembangan jasmani dan rohaninya.

Beberapa hambatan yang ditemukan, yang juga merupakan permasalahan tenaga kerja anak di Indonesia antara lain :

1. Bagaimanakah ketentuan Perundang-undangan yang menjamin pelaksanaan perlindungan anak dalam bidang ketenagakerjaan baik dari organisasi swasta/pemerintah, di dalam undang-undang yang ada (*Ius Constitusi*), inventarisasi dan jaminan tertulis dalam menyusun ketentuan untuk peraturan perundang-undangan yang akan datang (*Ius Constituendum*)?

2. Sejauh mana usaha-usaha yang dilakukan agar masalah mengenai tenaga kerja anak terselesaikan?

3. Bagaimana keterlibatan dari beberapa pihak dalam menangani masalah tenaga kerja anak di Indonesia?

TINJAUAN UMUM HUKUM PER-LINDUNGAN ANAK DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Hukum Perlindungan Anak

Sebelum kita mengartikan pengertian dari hukum perlindungan anak, hendaknya kita menguraikan masing-masing pengertian dari hukum, perlindungan, anak. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli hukum belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang pengertian hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang beragam.

Ahli hukum kebangsaan Belanda J. Van Kan mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Wirjono Prasadikoro yang menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan

mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat. Selain itu, Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto menyebutkan 9 (sembilan) arti hukum, yakni:

1. Ilmu pengetahuan, yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran.
2. Disiplin, yakni sebagai sistem ajaran tentang kenyataan atau gejala-gejala yang dihadapi.
3. Norma, yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau perilaku yang pantas atau diharapkan.
4. Tata hukum, yakni struktur dan seperangkat norma-norma yang berlaku pada waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis.
5. Petugas, yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan-kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum (*Law Enforcement Officer*).
6. Keputusan penguasa, yakni hasil-hasil proses diskripsi.
7. Proses pemerintahan, yakni proses timbal balik antara unsur-unsur pokok dari sistem kenegaraan.
8. Sikap tindak yang ajeg atau perilaku yang teratur, yakni perikelakuan yang diulang-ulang dengan cara

yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.

9. Jalinan nilai, yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Adapun dalam mendefinisikan hukum, terdapat perbedaan menurut beberapa pakar seperti :

Prof. DR. Borst:

“Hukum adalah keseluruhan peraturan bagi kelakuan atau perbuatan manusia dalam bermasyarakat yang pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan untuk mendapatkan tata atau keadilan”.

W. Leven S. Bergen:

“Hukum pengatur perbuatan dalam bermasyarakat”.

Kantorowich:

“Hukum adalah keseluruhan peraturan-peraturan sosial yang mewajibkan perbuatan lahir yang mempunyai sifat keadilan serta dapat dibenarkan”.

Prof. Paul Scholten:

“Pengertian hukum tidak mungkin dibuatkan dalam suatu kalimat, dan tergantung kedudukan manusia dalam bermasyarakat”.

Mr. T. Kirch:

“Hukum menyangkut unsur penguasa, unsur kewajiban, unsur kelakuan dan perbuatan manusia”.

DR. E. Utrecht:

“Hukum adalah himpunan petunjuk-petunjuk hidup tata tertib suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat”.

Pendapat ini menunjukkan bahwa hukum mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, maka merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa norma merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama kesopanan dan kesucilaan.

Pengertian perlindungan antara lain:

1. Memberikan rasa aman.
2. Memberikan kebutuhannya.
3. Memberikan hak-haknya.
4. Memberikan naungan hukum.
5. Memberitahukan kewajibannya.
6. Memberikan rasa percaya.
7. Memberikan keberanian.
8. Melindungi diri sendiri.
9. Tidak melantarkan.
10. Tidak menyalahgunakan.
11. Tidak menjadikan korban.
12. Tidak melakukan pelecehan.

Pengertian tentang anak ada didalam berbagai ketentuan Perundang-undangan. Dan pengertian tersebut berbeda-beda antara lain :

1. UU No.23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak : pasal 1: (< 18 tahun) termasuk anak yang masih dalam kandungan.
2. UU No.4 tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak pasal 1 ayat (2): (< 21 tahun).
3. UU No.1 tahun 1974 tentang Perkawinan : pasal 7: (Wanita < 16 tahun dan pria < 19 tahun).
4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) : pasal 330: (<21 tahun).
5. UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : pasal 1 butir (26): (<18 tahun).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan mengenai pengertian hukum perlindungan anak yaitu ketentuan Perundang-undangan yang menjamin pelaksanaan kegiatan perlindungan anak dalam berbagai bidang khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Dalam

bukunya, Imam Soepomo, menyebutkan mengenai definisi hukum perburuhan antara lain menurut Molennar yakni hukum perburuhan (*Arbeidstrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dan buruh dan antara buruh dengan penguasa.

Mr. MG Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Imam Soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur :

1. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
3. Seseorang bekerja pada orang lain
4. Upah

Selain itu dari pengertian hukum perburuhan oleh Imam Soepomo tersebut jelaslah bahwa pandangan

tersebut berdasarkan pada aliran hukum Eropa Kontinental yang memandang hukum identik dengan Undang-undang (paham *legisme*), padahal hukum selain bersumberkan pada Undang-undang juga bersumber pada kebiasaan, perjanjian, traktat, dan yurisprudensi. Selain itu untuk hukum tidak tertulis sulit ditemukan kodifikasinya.

Batasan pengertian buruh tersebut telah mengilhami para penulis saat itu dalam memberikan batasan hukum perburuhan. Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat besar dalam bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja tetapi tentang syarat atau keadaan ketenagakerjaan. konsep ini secara jelas diakomodasi dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan ini tidak lagi kita temukan istilah buruh dan majikan, tetapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam pasal 1 butir (1) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebut-kan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu

sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan yaitu segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud adalah adanya suatu kegiatan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja yang salah satu kegiatan yang berhubungan dengan perlindungan, khususnya dalam kegiatan perlindungan anak yang bekerja.

Kegiatan perlindungan anak merupakan suatu tindakan hukum yang membawa akibat hukum. Oleh sebab itu perlu adanya jaminan hukum bagi kegiatan perlindungan anak tersebut, dan kepastian hukumnya perlu diusahakan demi kelangsungan kegiatan perlindungan anak.

Pelaksanaan perlindungan anak yang baik antara lain memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Para partisipasi dalam terjadinya dan terlaksananya perlindungan anak harus mempunyai pengertian-pengertian yang tepat berkaitan dengan masalah perlindungan anak agar dapat bersikap dan bertindak secara tepat dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan yang

berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan anak. Oleh sebab itu harus menyebarkan, meratakan pengertian mengenai perlindungan anak serta pengertian-pengertian lain yang dapat mendukung pelaksanaan perlindungan anak tersebut, misalnya : pengertian tentang manusia, hak dan kewajiban asasi manusia, warganegara, keadilan sosial, pelaksanaan kepentingan yang bertanggung jawab dan bermanfaat.

2. Perlindungan anak harus dilakukan bersama oleh setiap warga negara, anggota masyarakat secara individual maupun kolektif demi kepentingan bersama. Dengan demikian pengadaaan penyuluhan mengenai perlindungan anak adalah mutlak agar setiap warga negara, anggota masyarakat sadar akan pentingnya perlindungan anak dan bersedia berpartisipasi secara aktif sesuai kemampuan dan bakat anak.
3. Kerjasama dan koordinasi diperlukan dalam melancarkan kegiatan perlindungan anak yang rasional, bertanggung jawab dan bermanfaat antar para partisipasi yang bersangkutan, menghindari berbagai macam konfrontasi yang tidak perlu dan mengembangkan komunikasi yang positif, edukatif

- dan membangun dalam pelaksanaan perlindungan anak.
4. Dalam rangka membuat kebijaksanaan dan rencana kerja yang dapat dilaksanakan perlu diusahakan inventarisasi faktor-faktor yang menghambat dan mendukung kegiatan perlindungan anak.
 5. Dalam membuat ketentuan-ketentuan yang menyinggung dan mengatur perlindungan anak dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan kita harus mengutamakan perspektif yang diatur dan bukan yang mengatur, mengutamakan perspektif yang dilindungi dan bukan perspektif yang melindungi.
 6. Perlindungan anak harus tercermin dan diwujudkan dalam berbagai bidang kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan anak, setiap anggota masyarakat dengan kerja sama dengan pemerintah harus ikut serta menciptakan kondisi yang memungkinkan berkembangnya perlindungan anak secara langsung atau tidak langsung dalam berbagai bidang kehidupan.
 7. Dalam pelaksanaan kegiatan perlindungan anak pihak anak harus diberikan kemampuan dan kesempatan untuk ikut serta melindungi diri sendiri, dan kelak kemudian hari dapat menjadi orang tua yang berpartisipasi aktif dalam kegiatan perlindungan anak yang merupakan hak dan kewajiban setiap anggota masyarakat.
 8. Perlindungan anak yang baik harus mempunyai dasar-dasar filosofis, etis dan yuridis. Dasar tersebut merupakan pedoman, evaluasi, sehingga ketentuan-ketentuan yang dibuat dan pelaksanaan yang direncanakan benar-benar rasional positif, dapat dipertanggungjawabkan dan bermanfaat bagi yang bersangkutan. Dasar-dasar ini dapat diambil dan dikembangkan dari Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, ajaran dan pandangan yang positif dari agama atau nilai sosial yang tradisional dan modern.
 9. Perlindungan anak harus berdasarkan antara lain atas pengembangan hak dan kewajiban asasinya. Perlindungan anak dalam bidang kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan dan pembinaan atau pembentukan kepribadian adalah berdasarkan pada hak asasi anak pada umumnya.
- Demikianlah beberapa per-syaratan yang harus dipenuhi apabila kita ingin mengusahakan perlindungan

anak yang efektif, rasional positif dan bertanggung jawab dan bermanfaat. Perlindungan ini menyesuaikan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, pengupahan jaminan sosial. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya untuk bekerja.

Adapun usaha-usaha langsung perlindungan anak adalah :

1. Penggandaan sesuatu agar anak terlindungi, diselamatkan dari sesuatu yang dapat membahayakan diri anak.
2. Pencegahan dari segala sesuatu yang merugikan anak.
3. Pengawasan supaya anak berkembang dengan baik.
4. Penanganan terhadap gangguan dari dalam dan luar diri anak.
5. Pembinaan mental, fisik, sosial.
6. Pemasyarakatan (sosialisasi).
7. Penyaluran dinamika.
8. Penyadaran akan hak-hak dan kewajiban serta pengembangan.
9. Pembebasan melakukan sesuatu dibawah pengawasan.

10. Penganjuran untuk melakukan sesuatu/tidak melakukan sesuatu demi kepentingan anak.
11. Penyaluran untuk anak.
12. Penampungan, penanaman dalam melindungi diri sendiri.
13. Pengasuhan (asah, asih, asuh).
14. Pendidikan formal/non formal.
15. Pengembangan komunikasi.
16. Pendewasaan.

B. Batas Usia Anak Dalam Bekerja

Anak adalah bagian dari generasi muda sebagai salah satu sumber daya manusia (SDM) yang merupakan potensi dan penerus cita-cita perjuangan bangsa yang mempunyai peran strategis dan mempunyai ciri dan sifat khusus yang memerlukan pembinaan dan perlindungan dalam rangka menjamin pertumbuhan dan perkembangan anak secara utuh, serasi, seimbang.

Sebagai potensi dan penerus cita-cita bangsa ada baiknya anak tersebut mendapat pembinaan dan perlindungan sepenuhnya baik dari internal maupun eksternal. Selain adanya pembinaan dan perlindungan terhadap anak diperlukan juga pengembangan terhadap hak anak, sehingga dapat lebih mudah mewujudkan kesejahteraan anak dalam berbagai bidang khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Di Indonesia, dalam bidang ketenaga-kerjaan sudah ada ketentuan yang sifatnya melarang atau membatasi penggunaan tenaga kerja anak yang terdapat pada pasal 68 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 butir (1) UU No.23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak mendefinisikan anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Sedangkan dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian batas usia anak yang bekerja adalah berusia 14 (empat belas) tahun.

Mengenai batas usia kerja bagi anak dapat dilihat ketentuan-ketentuan perundang-undangan lama yaitu :

1. Ordonansi tahun 1925 tentang pembatasan kerja anak dan kerja malam hari bagi wanita (Stbl No. 647/1925).
2. Ordonansi muda diatas kapal (Stbl No. 87 tahun 1926).
3. Peraturan mengenai pengawasan dalam tambang (Stbl No. 341 tahun 1930).

Berdasarkan ordinansi-ordinansi tersebut maka penetapan batas umum sebagai berikut :

1. Empat belas tahun untuk melakukan pekerjaan di dalam atau untuk keperluan perusahaan bila pekerjaan

itu dilakukan antara jam 20.⁰⁰ dan jam 05.⁰⁰.

2. Dua belas tahun untuk melakukan pekerjaan dalam pabrik dengan ruangan tertutup, atau untuk keperluan suatu perusahaan dengan menggunakan suatu alat bertenaga mesin.
3. Enam belas tahun untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan pertambangan, pekerjaan di atas kapal sebagai tukang api dan batu bara.
4. Dua puluh satu tahun untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan pertambangan yaitu pekerjaan mengemudikan mesin angkut dan pemberi isyarat pada sumur tambang.

Dari ketentuan Perundang-undangan lama itu dapat disimpulkan bahwa batas umur untuk pekerja adalah berbeda-beda, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan, kapan dilakukan, berapa berat dan bahayanya pekerjaan tersebut, dan pertanggungjawaban pihak pengusaha yang memerintahkan pekerjaan.

Dalam pasal 1 butir (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Untuk memperjelas

pengertian tentang ketenagakerjaan perlu didefinisikan tentang tenaga kerja. Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 butir (2) tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Meskipun dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 68 telah menyebutkan bahwa pengusaha dilarang memperkerjakan anak, namun ketentuan dalam pasal 68 ini dapat pengecualian bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Sedangkan dalam pasal 70 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan anak dapat melakukan pekerjaan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Anak yang dimaksud adalah anak paling sedikit berusia 14 (empat belas) tahun (pasal 70 ayat (2) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Sejak berdirinya *Internasional Labour Office (ILO)* tahun 1919, pembuatan Undang-undang dan Peraturan tentang tenaga kerja anak mengarah pada larangan dan penataan

terutama yang bekerja pada industri. Di Belanda, perluasan dan perbaikan Undang-undang tahun 1911- 1970 merubah definisi anak yang dilarang bekerja dari usia 12 tahun menjadi 13-15 tahun, sedangkan remaja dari usia 16 tahun menjadi 17 dan 18 tahun.

Pada pertengahan abad 20 kondisi pekerja anak telah mengalami perubahan dari pekerja penuh waktu menjadi setengah waktu. Walaupun telah dilindungi Undang-undang dan Peraturan Pemerintah lebih dari setengah anak-anak yang bekerja di Belanda yang berusia antara 13-17 tahun telah melanggar peraturan tentang tenaga kerja anak.

Pada abad ke-19 dan awal abad ke-20 di Indonesia kebanyakan anak-anak yang bekerja pada industri dengan jam kerja antara 8-10 jam perhari. Salah satu tugas utama ILO dalam pembukaan konstitusinya adalah perlindungan terhadap tenaga kerja anak, melalui konvensi Internasional yang disetujui untuk diratifikasi oleh negara-negara anggota.

Yang penting dalam konvensi ini adalah negara-negara yang memohon ratifikasi dapat menekan pola kebijaksanaan nasional untuk menghapuskan buruh anak dan lebih meningkatkan batas usia yang diinginkan. Suatu kebijakan akan

termasuk dalam elemen sebagai berikut :

- 1) Perjanjian kerja pada karyawan tetap,
- 2) Pengurangan kemiskinan,
- 3) Peningkatan keselamatan sosial,
- 4) Fasilitas pendidikan dan peningkatan latihan kerja dan yang sesuai,
- 5) Perlindungan kesejahteraan anak yang bekerja.

Undang-undang No.20 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.138 (*Concerning Minimum Age for Admission to Employment*) berisikan pokok-pokok sebagai berikut :

1. Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib menetapkan kewajiban nasional untuk menghapus praktik mempekerjakan anak dan meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.
2. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan keselamatan atau moral anak harus diupayakan tidak boleh kurang dari 18 tahun, kecuali untuk pekerjaan ringan tidak boleh kurang dari 16 tahun.
3. Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, aturan mengenai jasa kerja dan menetapkan hukuman atau sanksi guna menjamin pelaksanaannya.

4. Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaan-nya.

C. Bidang Pekerjaan Yang Di- larang Untuk Tenaga Kerja Anak

Dalam Undang-undang Dasar (UUD) 1945 pada pasal 27 (2) disebutkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Jelasnya manakala kita berbicara tentang pekerjaan haruslah dikaitkan dengan kelangsungan hidup manusia, serta berbagai aspek kehidupan yang ternyata sangat luas dan kompleks.

Bahwa pada suatu negara yang baru memacu pembangunannya, seperti negara kita Republik Indonesia, eksistensi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan, biasanya satu dengan lainnya saling berhubungan sebagai komponen manunggal. Komponen tersebut adalah alam, tenaga kerja dan modal.

Dalam pandangan ekonomi, ketiga komponen tersebut merupakan hal yang terpenting dan tidak dapat dipisah-pisahkan, akan tetapi dalam kenyataan harus diakui, bahwa komponen tenaga kerja sebagai sumber

daya manusia (SDM) merupakan hal yang meningkat.

Dalam buku Repelita IV, antara lain menyebutkan bahwa jumlah angkatan kerja diperkirakan selama pelita IV akan bertambah sebanyak 9,3 juta jiwa lebih. Namun yang terjadi justru perkiraan tersebut kurang tepat, karena kenyataannya jumlah angkatan kerja yang tercipta selama pelita IV memuat data-data dari berbagai sumber menyebutkan bahwa jumlah angkatan kerja dimasa pelita IV diperkirakan sebesar 12 juta jiwa lebih.

Selain itu yang harus lebih diperhatikan lagi adalah adanya kenyataan data, bahwa 29% dari jumlah angkatan kerja tersebut adalah angkatan kerja yang dapat dikategorikan sebagai anak. Atas kenyataan tersebut terjadilah suatu kontradiksi bahwa disatu pihak sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama dalam proses pembangunan, akan tetapi di lain pihak dapat menimbulkan masalah yang rumit.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja anak, baik mereka yang akan mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian

hukum terutama bagi tenaga kerja anak adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja, karena dengan adanya perjanjian kerja dapat dijelaskan jenis pekerjaan yang sesuai kemampuan anak untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Walaupun sudah ada ketentuan pasal 69 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang memperbolehkan anak dapat melakukan pekerjaan, namun ada juga ketentuan yang sifatnya melarang dan melibatkan memperkerjakan anak pada bidang pekerjaan pekerjaan yang terburuk.

Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud meliputi segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya, pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian, segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat aktif lainnya dan semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. Dasar hukum yang memperkuat penjelasan itu terdapat pada pasal 74 ayat (1, 2, 3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari pekerjaan-pekerjaan terburuk yang telah dijelaskan diatas, adapula bidang-bidang pekerjaan yang membatasi atau melarang mempergunakannya tenaga anak, mengingat kondisi fisik anak jauh lebih lemah daripada orang dewasa.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan anak, dikarenakan alasan tertentu, maka pengusaha wajib memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Dan bidang pekerjaan yang tidak diperbolehkan untuk dilakukan oleh tenaga kerja anak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1987 tentang Perlindungan bagi anak yang terpaksa bekerja antara lain:

1. Tidak mempekerjakan anak dalam tambang, bawah tanah, lubang bawah tanah, permukaan tanah, tempat pengambilan mineral logam, dan bahan galian lainnya dalam lubang atau terowongan bawah tanah termasuk air.
2. Tidak mempekerjakan anak pada tempat-tempat atau menjalankan pekerjaan yang dapat membahayakan kesucilaan, keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Tidak mempekerjakan anak pada pabrik dalam ruangan yang tertutup yang menggunakan alat mesin.

4. Tidak mempekerjakan anak pada pekerjaan konstruksi jalan, jembatan, bangunan air, dan bangunan gedung.
5. Tidak mempekerjakan anak pada muatan, pembongkaran, pemindahan barang pada pelabuhan, dermaga, golongan kapal, stasiun, tempat pemberhentian dan pembongkaran muatan serta penyimpanan barang atau gudang.

Undang-undang No.1 tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention No.182 Concerning The Prohibition and Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour* (Konvensi ILO No.182 mengenai pelanggaran dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak). Pokok-pokok konvensi diatas adalah :

1. Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib mengambil tindakan segera dan efektif untuk menjamin pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.
2. Anak berarti semua orang yang berusia dibawah 18 tahun.
3. Pengertian bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak adalah :
 - a. Segala bentuk perbudakan atau praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan

- perdagangan anak, kerja ijon (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, untuk pertunjukan-pertunjukan porno.
- c. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang khususnya produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak.
4. Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib menyusun program aksi untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.
5. Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib mengambil langkah-langkah agar ketentuan konvensi ini dapat diterapkan secara efektif termasuk pemberian sanksi pidana.

6. Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya.

ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Pekerja

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan. Selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Orang-orang ini disebut sebagai "Blue Collar". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan atau pegawai (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam pasal 1 ayat (1) UU No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja. Sebagai yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres PBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Istilah pekerja secara yuridis dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membedakannya dengan tenaga kerja. Dalam Undang-undang ini disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Pasal 1 butir (2) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sedangkan pengertian

pekerja dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh. Istilah majikan ini juga sangat populer karena Perundang-undangan sebelum UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan.

Dalam UU No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menyebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

Sama halnya dengan istilah buruh Istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial, karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh kerja yang mempunyai kedudukan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama, karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha, dalam pasal 1 butir (5) menjelaskan pengertian pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

3. Pemerintah/Penguasa

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ ketenagakerjaan bertujuan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ ketenagakerjaan yang adil, karena jika

hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit dicapai, karena pihak yang merasa kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui Peraturan Perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Imam Soepomo memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, namun antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan bidang yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian dari ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Depnaker (Departemen Tenaga Kerja).

Sebagai bidang yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) juga melengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus yakni :

1. Balai latihan kerja menyiapkan/ memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
2. Balai Pelayanan Penempatan Kerja Indonesia (BP2 TKI) sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal dalam maupun luar negeri.
3. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perizinan dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pengawasan dalam bidang perburuhan/ ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker (Cq. Bidang pengawasan). Secara normatif pengawasan diatur dalam UU No.3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan/Ketenagakerjaan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil dalam bidang perburuhan/ ketenagakerjaan pengawas perburuhan memiliki wewenang :

1. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan Peraturan-peraturan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti luas

guna membuat Undang-undang dan Peraturan lainnya.

3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) dalam bidang perburuhan/ ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha.

Selain itu pengawasan perburuhan/ ketenagakerjaan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

B. Ketentuan Dalam Perjanjian Kerja Pengertian Perjanjian Kerja

Jika kita ingin membicarakan tentang definisi perjanjian kerja, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerduta Pasal 1313 yang berbunyi :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti diatas, dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeid Soverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Dalam Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain. Si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 butir (14) memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut seperti diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain. Dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (sub ordonansi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih luas. Dikatakan lebih luas karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam bentuk tertulis maupun lisan, dan jangka waktunya tertentu maupun tidak, lebih luas karena

memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah perlindungan kerja dan hak dan kewajiban lainnya.

Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Hanya dengan seizin majikan dapat menyaruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja dalam bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

C. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara.

Pasal 52 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazimnya disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerja yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum yang membuat perjanjian maksudnya para pekerja maupun pengusaha dapat membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang dijanjikan, dalam pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat

hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak (pekerja dan pengusaha).

Objek perjanjian (pekerjaan harus halal, yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dalam membuat perjanjian dalam Hukum Perdata disebut sebagai syarat subyektif, karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan objek yang halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Jika tidak dipenuhinya syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, artinya tidak ada pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Dan jika syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semua perjanjian tersebut dianggap tidak ada.

Dari ke 4 syarat mengenai perjanjian kerja, dalam kaitan kapasitas seorang anak yang belum cukup umur melakukan suatu perjanjian kerja hendaknya dibuat dalam bentuk tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis yang sekurang-kurangnya memuat keterangan :

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
2. Nama dan alamat pekerjaan.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
5. Besarnya upah dan cara pembayaran.
6. Nilai berlakunya perjanjian kerja.
7. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
8. Tanda tangan pihak dalam perjanjian kerja.

Mengenai ketentuan isi dalam membuat perjanjian kerja yang dilakukan oleh seorang anak dan pengusaha berdasarkan syarat :

1. Kemauan kedua belah pihak

Artinya dalam membuat perjanjian kerja tersebut, dalam hal ini tidak memaksakan anak untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha atau tidak ada unsur pemaksaan dari pihak lain (pengusaha).

2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak

Artinya mengingat ketentuan hukum ketenagakerjaan mensyaratkan anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas tahun) UU NO.13 tentang ketenagakerjaan pasal 1 butir (26). Dalam mengadakan perjanjian anak tersebut didampingi oleh orang tua/wali atau pengampu (curator).

3. Ada pekerjaan yang diperjanjikan

Artinya dalam membuat isi perjanjian kerja disebutkan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan anak. Jenis pekerjaan tersebut tidak boleh membahayakan kesehatan dan keselamatan anak yang bekerja.

4. Objek yang halal.

Artinya isi dari perjanjian kerja dijelaskan mengenai pekerjaan yang diperintahkan pengusaha kepada anak. Pekerjaan itu tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban, dan kesusilaan,

contohnya segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian.

D. Hak-hak Pekerja

1. Hak Atas Keselamatan Kerja

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 kerja tersebut maka pemerintah melakukan pembinaan norma dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Atas dasar itu, maka dikeluarkanlah UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Sebagai pengganti Peraturan Perundang-undangan dalam bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya, yaitu *Veiligheids Reglement* Stbl. No. 406 tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan.

Walaupun namanya Undang-undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk

pula masalah kesehatan, karena kedua tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik, maka kesehatan kerja pun akan tercapai.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan/penyakit ditempat kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja.

Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan atau keahlian dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, yang ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri.

Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktifitas.

Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musabahnya dalam kejadian industri/kecelakaan kerja, dimana ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu :

1. Faktor Manusianya

Misalnya karena kurang keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatan bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Materialnya/ Bahan/ Peralatan

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

3. Faktor Bahaya/ Sumber Bahaya.

a. Perbuatan berbahaya; misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/ kelesuan. 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.

Disamping ada sebabnya, maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :

- a. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan.
- b. Biaya pengobatan dan perawatan korban.
- c. Tunjangan kecelakaan.
- d. Hilangnya waktu kerja.
- e. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi

2. Kerugian yang bersifat non ekonomis.

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat maupun luka ringan.

Menurut *Internasional Labour Office*, ada beberapa cara atau langkah yang perlu diambil untuk menanggulangi kecelakaan yang terjadi di tempat kerja yaitu melalui :

1. Peraturan Perundang-undangan.
2. Standarisasi.

3. Inspeksi.
 4. Riset teknis.
 5. Riset medis.
 6. Riset statistik.
 7. Pendidikan.
 8. Latihan.
 9. Persuasi.
 10. Asuransi.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai di tempat kerja.
 10. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.

Untuk mencegah terjadinya hal-hal tersebut, dalam UU No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja yakni :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik

Syarat-syarat tersebut diatas harus memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah yang disusun menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis.

Cakupan daripada kumpulan ketentuan yang tersusun adalah bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan, alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri dan keselamatan publik pada umumnya serta tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya pada khususnya.

2. Hak Atas Kesehatan Kerja

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.

Adapun tujuan dari kesehatan kerja adalah :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Dan sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja dapat berasal dari beberapa faktor antara lain :

1. Faktor fisik, yang dapat berupa :
 - a. Suara yang terlalu bising.
 - b. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
 - c. Penerangan yang kurang memadai.
 - d. Radiasi.
 - e. Getaran mekanis.
 - f. Kelembaban udara
2. Faktor kimia, yang dapat berupa :
 - a. Gas/uap.
 - b. Cairan.
 - c. Debu-debuan.

- d. Bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun.

3. Faktor biologis, yang dapat berupa :

- a. Bakteri, virus.
- b. Jamur, serangga.
- c. Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/berkembang dalam lingkungan tempat kerja.

4. Faktor faal, yang dapat berupa :

- a. Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja.
- b. Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja.
- c. Gerak yang senantiasa tidak seimbang.
- d. Proses, sikap dan cara kerja yang monoton.
- e. Beban kerja yang melampaui batas kemampuan

5. Faktor Psikologis, yang dapat berupa :

- a. Kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan.
- b. Suasana kerja yang tidak menyenangkan/membosankan.
- c. Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai.

- d. Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan

3. Hak Atas Pengupahan/Upah.

Upah memegang peranan yang penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Dalam PP No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, yang dinyatakan dalam bentuk uang yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah yang dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah

terendah melalui peraturan perundang-undangan.

Hak untuk menerima upah ini timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam hal ini menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Imbalan/penghasilan yang diterima oleh pekerja tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Komponen Non Upah disebutkan bahwa :

1. Termasuk komponen upah adalah :
 - a. Gaji pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
 - b. Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, makan, transportasi,

yang tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan kepada pekerja tanpa mengindahkan kehadiran pekerja dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya gaji pokok.

- c. Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran gaji pokok

2. Tidak termasuk komponen upah adalah:

- a. Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, rekreasi atau fasilitas lainnya.
- b. Bonus; pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas kerja.
- c. Tunjangan hari raya (THR); diberikan pekerja bersamaan dengan

hari raya keagamaan, setiap 1 (satu) tahun sekali.

4. Hak Atas Perlindungan Norma Kerja

Hak atas perlindungan ini bertujuan untuk memberikan kepastian mengenai hak-hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat dan cuti. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Hak-hak ini memuat perlindungan sosial pekerja yakni mengenai norma-norma kerja (waktu kerja, istirahat dan cuti). Mengenai waktu kerja ada pembatasan waktu, apabila pekerjaan tersebut dilakukan oleh seorang anak yakni tidak mempekerjakan lebih dari 3 (tiga) jam sehari dan tidak mempekerjakan anak antara pukul 18.⁰⁰ sampai pukul 06.⁰⁰. selain itu sisa waktu tersebut dapat digunakan sebagai pengembangan bakat dan minatnya melalui pendidikan.

Pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi syarat, dibawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali dan kondisi lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik,

mental, sosial dan waktu sekolah (pasal 71 ayat (1,2) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dan mengenai waktu istirahat dan cuti dalam bekerja harus ada pengaturannya, mengingat pekerja adalah manusia yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak untuk beristirahat.

Undang-undang dalam bidang ketenagakerjaan memberikan batasan mengenai hal ini, misalnya untuk pekerjaan yang bekerja 6 (enam) hari dalam seminggu tidak boleh melakukan pekerjaan lebih dari tujuh jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu.

Jikalau pekerjaan dijalankan pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan pekerja, maka waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 (enam) jam sehari atau 35 (tiga puluh lima) jam seminggu. Setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama 4 (empat) jam sehari secara terus menerus, harus diadakan waktu istirahat yang sekurang-kurangnya setengah jam lamanya, dimana waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan dalam seminggu diadakan sedikitnya 1 (satu) kali istirahat.

Adapun waktu istirahat dan cuti meliputi :

1. Istirahat antara jam kerja; sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan; 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Cuti tahunan; sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Istirahat sepatutnya untuk menjalankan kewajiban menunaikan ibadah menurut agamanya.

E. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

1. Kewajiban Buruh/Pekerja

Pada dasarnya kewajiban buruh/pekerja dewasa dengan tenaga kerja anak memiliki persamaan. Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, dan 1603c KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri

meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya.

2. Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha. Dalam melakukan pekerjaannya buruh/pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Buruh/pekerja berkewajiban membayar ganti rugi atau denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti atau denda.

2. Kewajiban Majikan/pengusaha.

1. Majikan/pengusaha berkewajiban memberikan istirahat/cuti.
Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan efektivitas kerja akan

tetap stabil. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud meliputi istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan waktu cuti, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus (pasal 79 ayat (1), (2) abc (UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

2. Majikan/pengusaha berkewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (pasal 1602x KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini kewajiban tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek.
3. Majikan/pengusaha berkewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPerduta yang menentukan bahwa

majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).

4. Majikan/ pengusaha berkewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga 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). Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekaligus.

A. Data Dari Jumlah Anak Bekerja Di Provinsi DKI Jakarta Tahun 1990-2000

Perubahan struktur usia anak, sudah arang tentu membawa perubahan terhadap profil ketenagakerjaan. Seperti diketahui ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi keadaan ketenagakerjaan yakni faktor permintaan dan faktor penawaran. Faktor permintaan sangat dipengaruhi oleh dinamika pembangunan ekonomi, sedangkan faktor penawaran sangat ditentukan oleh perbedaan struktur usia anak yang bekerja.

Anak yang bekerja yang dimaksud disini adalah mereka yang bekerja dengan tujuan memperoleh penghasilan atau membantu orang tua. Tenaga kerja anak merupakan permasalahan yang sering ditemui, khususnya inegara-negara miskin dan negara yang sedang berkembang seperti di Indonesia.

ANALISA KEADAAN TENAGA KERJA ANAK DI INDONESIA

Tabel 1

Jumlah tenaga kerja anak di Provinsi DKI Jakarta, Tahun 1990-2000

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
1990	9.068	20.815	29.883
1995	4.437	13.258	17.695
1997	2.865	9.909	12.774
1998	3.404	9.896	13.300
1999	1.241	7.809	9.050
2000	3.607	6.330	9.907

Sumber : SP1990 , Susenas 1995 – 2000, BPS

Berdasarkan hasil dari jumlah anak yang bekerja seperti pada tabel diatas, terlihat bahwa di DKI Jakarta masih ditemukan adanya tenaga kerja anak. Walaupun cukup banyak, namun selama kurun waktu 1990-2000 secara umum jumlah tenaga kerja anak cenderung mengalami penurunan.

Jumlah tenaga kerja anak pernah mengalami kenaikan ketika Indonesia, dilanda krisis ekonomi yang terjadi pada pertengahan tahun 1997. Ini terlihat dari kenaikan jumlah tenaga kerja anak dari 12,7 ribu anak (1997) naik menjadi 13,3 ribu anak (1998) atau naik sebesar 1,5%. Kenaikan ini cukup besar jika

dibandingkan kenaikan jumlah penduduk per tahun yang hanya mencapai 0,16%. Namun seiring dengan mulai menggeliatnya kegiatan ekonomi, sejak tahun 1999 jumlah dari tenaga kerja anak terus mengalami angka penurunan hingga 9 ribu anak. Oleh karena itu, melalui reformasi ekonomi yang sekarang terus diupayakan diharapkan mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia, yang pada akhirnya dapat menekan angka tenaga kerja anak ke titik yang lebih rendah.

Berdasarkan hasil jumlah anak yang bekerja pada tahun 1990-2000 menunjukkan suatu kenyataan, bahwa

seorang yang disebut anak mengalami peristiwa, dimana anak-anak menghabiskan waktunya dengan bekerja, serta dihadapkan dengan beberapa masalah sehubungan dengan kondisi tempat mereka bekerja.

B. Kasus Pelanggaran-Pelanggaran Yang Terdapat Diperusahaan

Dewasa ini memang sudah jarang terdengar praktek penyiksaan dan pemerasan tenaga kerja anak yang bekerja secara langsung atau secara terbuka. Namun masih banyak kenyataan yang membuktikan adanya berbagai eksploitasi yang terjadi diseluruh dunia berkaitan dengan perkaryaannya tenaga kerja anak dibawah usia.

Sehubungan dengan hal tersebut, ternyata masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dalam perusahaan di Indonesia, seperti di wilayah sekitar Bogor, Tangerang, dan Jakarta utara yang mempekerjakan sekitar 60.000 anak bekerja disektor industri.

Pada umumnya anak-anak bekerja selama 6 hari dalam seminggu dengan lama bekerja 7-12 jam/hari. Besar upah yang di terima bervariasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebanyak 33,44% menerima sebesar Rp 7.950/minggu dan 22,78% menerima Rp

8.000/minggu dengan jam kerja antara 7-8 jam /hari. Sementara untuk yang bekerja antara jam 8-12/hari menerima upah sebesar Rp 12.000 s/d Rp 15.000/minggu. Kondisi tempat anak-anak bekerja tidak memadai, tidak ada fasilitas kesejahteraan berupa jaminan sosial, dan perlindungan hukum saat melakukan pekerjaan. Adapun jenis pekerjaan yang dilakukan oleh anak yang bekerja pada beberapa industri antara lain pada industri makanan, dimana anak bertugas membungkus dan merekat kedalam kantong makanan, di industri plastik, anak tersebut melakukan penyortiran dan penguntingan, dan industri obat nyamuk, tugas anak melakukan pembungkusan, menghitung, serta memasukkan produksi kedalam kotak untuk dipak dan dipasarkan.

Dari kasus pelanggaran-pelanggaran yang banyak dalam perusahaan di Indonesia, yang ada di sekitar wilayah Bogor, Tangerang, dan Jakarta utara ini, dapat di simpulkan adanya kemungkinan dari pihak perusahaan tidak mengikuti ketentuan Perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, mengenai syarat-syarat perusahaan yang mempekerjakan anak berupa jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja dan pengupahan. Kemungkinan yang lain terjadinya pelanggaran-pelanggaran

adalah anak-anak sebagai pekerja tidak memahami akan hak-haknya dalam melakukan pekerjaan, sehingga dari pihak perusahaan lebih leluasa bertindak semena-mena untuk memeras tenaga kerja anak demi kepentingan perusahaan yang dipimpinya.

Untuk merealisasikan angka pelanggaran-pelanggaran yang sering dilakukan perusahaan terhadap tenaga kerja anak di Indonesia, dapat diupayakan penerapan sanksi. Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi pengusaha yang melanggar ketentuan dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling sedikit 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dan sanksi lainnya adalah berupa sanksi administratif, pencabutan izin perusahaan. Dasar hukum yang memperjelas ketentuan tersebut terdapat pada pasal 183 jo pasal 190 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Bentuk Perjanjian Kerja Untuk Tenaga Kerja Anak

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Adapun ciri khusus dalam perjanjian kerja terdapat 3 (tiga) komponen yaitu perintah, pekerjaan, dan upah. Apabila ketiga komponen ini terlengkapi, maka lahirlah kesepakatan untuk melakukan suatu hubungan, di mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk bekerja dan pihak lainnya berkewajiban memberi upah. Hubungan ini dapat dikatakan sebagai hubungan kerja atau dikenal dengan hubungan industrial. Dari hubungan kerja/ industrial yang dilahirkan dari kesepakatan inilah, adanya keterlibatan para pihak yaitu pekerja dengan pengusaha yang dalam kesepakatan kerja disebut sebagai subjek hukum ketenagakerjaan, yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hubungan kerja, dan keadaan ketenagakerjaan atau disebut dengan objek hukum ketenagakerjaan.

Pada dasarnya dalam membuat suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha didasarkan pada konsep awal perjanjian, yang memuat ketentuan didalamnya, salah satunya adalah syarat sahnya suatu perjanjian. Menurut pasal 1320 KUHPerdara, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian.
3. Mengenai suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Sehubungan dengan syarat kedua yaitu cakap untuk membuat suatu perjanjian dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan tenaga kerja anak, dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun dalam bentuk lisan. Perihal perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis oleh kedua belah pihak, hal tersebut juga dapat melibatkan pihak lain yakni orang tua atau wali dari anak yang bekerja, mengingat ketidakcakapan usia anak untuk membuat suatu perjanjian kerja yang harus memperhatikan atau menyesuaikan dengan kondisi anak yang masih lemah dibandingkan dengan kondisi orang dewasa. Apabila perjanjian kerja itu disetujui oleh pihak-pihak yang bersangkutan, maka perjanjian itu dapat dikatakan telah melahirkan kesepakatan dalam hubungan kerja.

Dan mengenai perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk lisan, menurut pasal 1601h KUHPerdara buku ketiga tentang perjanjian, apabila seorang anak yang dinyatakan belum dewasa atau yang belum mampu untuk membuat perjanjian kerja, tetapi telah melakukan pekerjaan selama kurun waktu 6 (enam)

minggu tidak ada perlawanan dari orang tua atau wali anak yang bekerja tersebut, dapat dinyatakan telah diberi kuasa atau persetujuan untuk tetap melakukan pekerjaan, tentunya dengan memperhatikan jenis pekerjaan yang akan dilakukannya.

KESIMPULAN

1. Berbagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja anak selain yang terdapat pada UU No13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada pula pengaturan tentang perlindungan anak yang terpaksa bekerja yang terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1987, dan terdapat pada UU No.1 tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Kerja No.12 tahun 1948.
2. Untuk merealisasikan eksploitasi terhadap tenaga kerja anak dapat diusahakan berupa penerapan sanksi, bagi pengusaha yang melanggar ketentuan Perundang-undangan Indonesia mengenai Ketenagakerjaan yakni UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenakerjaan.
3. Para pihak yang terlibat dalam hukum Ketenagakerjaan ini, bukan saja melibatkan pihak

pekerja dengan pihak pengusaha melainkan juga melibatkan pihak pemerintah yang ikut serta dalam mengatur masing-masing hak dan kewajiban dari pihak pekerja dan pihak pengusaha. Adapun tujuan dari keterlibatan dari pemerintah ini, agar pihak pekerja dan pihak pengusaha mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.

SARAN

1. Beberapa peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan kesejahteraan anak dan perlindungan anak harus diutamakan sehingga tidak ada lagi eskploitasi terhadap anak diberbagai bidang khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Mengoptimalkan agar lembaga-lembaga yang terkait dalam hukum Ketenagakerjaan ini, khususnya Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) mengadakan pemeriksaan secara rutin terhadap perusahaan-perusahaan, yang melanggar ketentuan Perundang-undangan di Indonesia yakni UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kebijaksanaan pemerintah sangat diperlukan, agar eksploitasi tenaga kerja anak dapat segera

dihapuskan dengan berbagai cara antara lain, melakukan tindakan yang lebih tegas terhadap pihak-pihak yang mengeksploitasi tenaga kerja anak demi untuk kepentingan diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Gosita Arif, *Masalah Korban Kejahatan*, Akademika Pressindo, Jakarta, 1993.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Kadir Muhammad Abdul , *Hukum Perikatan*, Bandung 1982.
- Kartasapoetra Gunawi, *Hukum Perburuhan Pancasila Di dalam pelaksanaan hubungan kerja* , Bina Aksara, Jakarta, 1988.
- Manulang Sendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Purbacaraka Purnadi, & Soejono Soekanto, *Sendi-sendi Ilmu Hukum Dan Tata Hukum*, Bandung, 1993.

- Rokhani Endang, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, Yokama PGI, Jakarta, 2002.
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- Hukum Perburuhan Bidang Keselamatan Kerja*, Pradiya Paramita, Jakarta, 1988.
- Simanjuntak Pijaman J, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, 1985.
- Subekti, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPERDATA)*.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman, *Masalah Anak Yang Bekerja Dibawah Usia Kerja*, Jakarta, 1983.
- Pusat Informasi Dalam Pembangunan, PDII LIPI, *Tenaga Kerja Anak Di Indonesia*, Jakarta, 1995.
- Profil Kependudukan Provinsi DKI Jakarta, Katalog BPS: 3201:31.
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah*. LN No. 8 Tahun 1981 TLN No.8-3290
- _____, *Undang-undang No.22 Tahun 1959 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. LN No. 42 Tahun 1957 TLN No. 1227.
- _____, *Undang-undang No.23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak*. LN. No. 09 Tahun 2002 TLN No. 4235.
- _____, *Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. LN No.39 Tahun 2003 TLN No. 4279.
- _____, *Undang-undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM)*. LN No. 165 Tahun 1999 TLN No. 3886.