

## KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA YANG DILAKUKAN ANAK DI BAWAH UMUR

Arvita Hastarini\*\*

\*\*Fakultas Hukum Universitas Widya Mataram Yogyakarta, E-mail: andiakbarherman@gmail.com

### Info Artikel

Masuk: 09/05/2019

Revisi: 12/05/2019

Diterima: 13/05/2019

Terbit: 30/06/2019

### Keywords:

Employment Agreement, Underage Children, Child Protection.

### Kata Kunci:

Perjanjian Kerja, Anak di Bawah Umur, Perlindungan Anak.

P-ISSN: 1412-310x

E-ISSN: 2656-3797

### Abstract

Urgent economic demands and reduced opportunities in agriculture provide a strong attraction for child labor. Even though the labor law states that a child is someone who is under the age of eighteen. The consequence is that all of his actions have not been said to be capable of law and the actions taken by him have not yet reached the criteria for legal actions or actions. This type of research is normative legal research. Normative legal research is legal research that examines the principles, history and comparison of laws. The approach of this research is legislation relating to matters governing employment and employment agreements. The types of legal material in this study are secondary data in the form of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The results of the study indicate that the labor law prohibits employers from employing children except to provide education and training employers may employ children with applicable provisions as explained in Article 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75 of the Law Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower provides exceptions for children aged 13-15 years.

### Abstrak

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang di bidang pertanian, memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja anak-anak. Padahal Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah seseorang yang umurnya dibawah delapan belas tahun. Konsekuensinya adalah segala perbuatannya belum dikatakan cakap hukum dan perbuatan yang dilakukannya belum mencapai kriteria perbuatan atau tindakan hukum. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang mengkaji asas, sejarah dan perbandingan hukum. Pendekatan penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hal-hal yang mengatur mengenai perjanjian kerja dan ketenagakerjaan. Jenis bahan hukum dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang tenaga kerja melarang pengusaha mempekerjakan anak kecuali untuk memberikan pendidikan dan pelatihan pengusaha boleh mempekerjakan anak-anak dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 68 ,69 ,70 ,71 ,72 ,73 ,74, 75 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tabun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13-15 Tabun.

## PENDAHULUAN

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan. Pertumbuhan

ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria, wanita maupun anak-anak. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja perempuan maupun anak-anak.<sup>1</sup> Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita maupun anak-anak. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.<sup>2</sup>

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum tentang ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.<sup>3</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>M. Ghufroon, 2001, *Pekerja Anak Bermasalah*, Semarang: Puspa Swara, p. 33.

<sup>2</sup>Idrus Affandi, 1990, *Aspek Hukum Perlindungan Anak*, Bandung: Tarsito, p.

<sup>3</sup>Netty Endrawati, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol.12, Nomor 2 Mei 2012, p. 17

<sup>4</sup>Arif Gosita, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, Akademika Jakarta: Presindo, p.27.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita serta anak-anak. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus hal ini lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja anak-anak. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang bahwa yang dimaksud dengan anak adalah seseorang yang umurnya dibawah 18 (delapan belas) tahun. Sehingga anak yang dibawah umur 18 (delapan belas) tahun tidak dapat dikatakan cakap hukum dan perbuatan yang dilakukannya belum mencapai kriteria perbuatan atau tindakan hukum. Dalam dunia kerja tentunya harus ada tindakan hukum yang dilakukan berupa perjanjian atau kontrak kerja. Dalam perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri. Hal ini bila disandingkan dengan pekerja anak dibawah umur tentunya melanggar ketentuan yang ada kerana dalam sebuah perjanjian memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagaimana tertera dalam KUH Perdata Pasal 1320. Namun, jika ada anak dibawah umur tetapi membuat dan menandatangani sebuah perjanjian kerja baik itu disebuah perusahaan maupun agen artis atau model ataupun iklan lalu apakah perjanjian kerja ini menjadi sah sedangkan menurut syarat sah perjanjian pada Pasal 1320 KUHPerdata bahwa kedua belah pihak yang membuat perjanjian haruslah cakap hukum dan yang dapat membatalkannya adalah si anak tersebut sendiri dan bagaimana jika si anak tersebut tidak membatalkan perjanjian tersebut kemudian pihak perusahaan ditegur atau terkena sanksi oleh pemerintah lalu bagaimana perlindungan hukum bagi anak yang membuat perjanjian tersebut. Penelitian ini akan mencoba mengkaji lebih dalam mengenai keabsahan hukum dari perjanjian kerja yang dibuat oleh anak yang masih di bawah umur berdasarkan Undang-Undang dan perlindungan hukum bagi anak yang membuat perjanjian kerja tersebut menurut Undang-Undang.<sup>5</sup>

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah mengkaji atau meneliti hukum dari sisi sifat kenormatifannya, substansinya, serta kaidah-kaidah pengaturannya. Pendekatan penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hal-hal yang mengatur mengenai perjanjian kerja dan ketenagakerjaan. Jenis data penelitian ini adalah data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>6</sup>

Adapun tehnik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*). Data sekunder yang sudah terkumpulkan, kemudian dianalisis dengan cara mengelompokkan sesuai dengan jenjang peraturan perundang-undangan, kemudian ditafsirkan menurut penafsiran bahasa dan penafsiran teleologis. Maksud penafsiran bahasa ialah menafsirkan tiap-tiap kata dan atau kalimat pada peraturan perundang-undangan yang ingin diteliti. Maksud penafsiran teleologis ialah penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam proses analisis, sehingga dapat diketahui apakah aturan yang ada pada KUHPerdata dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan perjanjian kerja yang dibuat oleh anak dibawah umur terjadi pertentangan atau tidak.<sup>7</sup>

## PEMBAHASAN

### Keabsahan Hukum Perjanjian Kerja yang Dibuat Anak di Bawah Umur

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata

<sup>5</sup>Fifik Wiryani, 2004, *Pekerja Anak Dan Permasalahannya*, Malang: FH UMM, p.21-25.

<sup>6</sup>Soerjono Soekanto, 2018, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press, p. 51.

<sup>7</sup>*Ibid.*

kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus dilakukan secara terus menerus agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keseerasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin. Hak dan kewajiban dari kedua belah pihak tersebut akan termuat dalam sebuah perjanjian yang dalam hal ini merupakan perjanjian kerja.<sup>8</sup>

Dewasa ini, banyak anak usia dini masuk dalam sebuah lembaga atau badan untuk melakukan suatu pekerjaan. Seperti halnya aktris yang masih usia dini atau dikategorikan sebagai orang yang belum dewasa tergabung dalam suatu PH (*production house*) untuk melakukan pekerjaannya sebagai entertainer atau anak yang masih usia dini yang bekerja di lembaga-lembaga tertentu. Dalam dunia kerja tentunya harus ada tindakan hukum yang dilakukan berupa perjanjian atau kontrak kerja. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.<sup>9</sup>

Dalam hukum privat perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih<sup>10</sup>. Dari pengertian diatas dapat ditarik benang merah bahwa dalam sebuah perjanjian melahirkan perbuatan atau lebih tepatnya perbuatan atau tindakan hukum dengan satu orang atau lebih karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan dan selanjutnya mempunyai ikatan dengan satu orang atau lebih tersebut karena di dalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Sebagaimana yang paparkan diatas bahwa yang dimaksud dengan Anak merupakan generasi muda dan tumpuan harapan bangsa” kata-kata ini cukup sangat memberikan kita pemahaman bahwa penerus cita-cita bangsa ini teletak pada mereka yang merupakan sumber daya manusia (SDM) yang harus dikembangkan, dilindungi dan diberi hak-haknya. Oleh karena itu dalam rangka menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas baik secara fisik, mental, moral dibutuhkan pembinaan dan pembimbingan secara mendalam dan terus-menerus tanpa mengabaikan hak-hak mereka sebagai anak.

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sedangkan anak dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak menyebutkan bahwa anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Berangkat dari dua pengertian tentang anak diatas menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan anak adalah seseorang yang umurnya belum mencapai 18 tahun. Dalam konvensi hak anak atau yang lebih dikenal dengan KHA juga

<sup>8</sup>Rika Kurniaty, 2010, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Berdasarkan Hukum Positif Indonesia*, Malang: Universitas Brawijaya Press, p.1.

<sup>9</sup>Bagong Suyanto, 2010, *Masalah Sosial Anak*, Jakarta: Kencana, p. 112.

<sup>10</sup>Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

dijelaskan bahwa “Untuk tujuan-tujuan Konvensi ini, seorang anak berarti setiap manusia di bawah umur delapan belas tahun kecuali menurut undang-undang yang berlaku pada anak, kedewasaan dicapai lebih awal”.<sup>11</sup> Sehingga dalam kondisi apapun dan dengan alasan apapun anak yang di bawah umur 18 (delapan belas) tahun, harus mendapatkan hak-hak mereka sepenuhnya.

Dalam Pasal 28B ayat (2) UUD Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi<sup>12</sup> maka dapat dipastikan bahwa anak mempunyai hak konstitusional dan negara wajib menjamin serta melindungi pemenuhan hak anak yang merupakan bagian dari hak asasi manusia (HAM). Anak adalah seseorang yang umurnya di bawah 18 (delapan belas) tahun. Sehingga anak yang di bawah umur 18 (delapan belas) tahun tidak dapat dikatakan cakap hukum dan perbuatan yang dilakukannya belum mencapai kriteria perbuatan atau tindakan hukum sebagaimana yang menjadi syarat sah adanya perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerduta. Pasal 1313 KUHPerduta menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Adapun Unsur-unsur dalam perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta yang menyatakan bahwa sahnya perjanjian:

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

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Per adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Obyek 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 kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.<sup>13</sup>

Akibat dari tidak dipenuhi syarat obyektif, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

<sup>11</sup>Pasal 1 ayat (1) Konvensi tentang Hak-hak Anak (KHA) Disetujui oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa Bangsa pada tanggal 20 Nopember 1989.

<sup>12</sup>Lihat Pasal 28B ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

<sup>13</sup>Kanyaka Prajnaparamita, “Perlindungan Tenaga Kerja Anak”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1 Edisi Khusus 1 2018.

Sebuah aturan sudah cukup menjamin akan hak-hak anak dalam mengembangkan diri mereka, namun yang menjadi problema detik ini belum sepenuhnya terealisasi dan bahkan ironisnya pekerja anak belakangan ini memang sudah menjadi pemandangan yang lazim dilihat, dari perusahaan yang bergerak dibidang industri hingga warung-warung dan toko-toko kecil sekalipun. Namun meskipun sudah ada Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, tetap saja pekerja anak berkeliaran dimana-mana. Dalam UU itu dikatakan bahwa setiap anak memiliki hak untuk tumbuh dan berkembang sehingga orangtua dilarang menelantarkan anaknya. Kalau dilanggar akan dikenakan sanksi hukuman termasuk perusahaan yang mempekerjakan anak di bawah umur.<sup>14</sup>

Di sisi lain undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak-anak boleh dipekerjakan dengan syarat mendapat izin orang tua dan bekerja maksimum tiga jam seharinya. Namun kenyataannya penerapan semua UU itu tidak berjalan semestinya. Tetap saja pekerja anak berlangsung dimana-mana. Bahkan ironisnya ada sebagian mereka yang bekerja menjadi pemuas nafsu laki-laki hidung belang. Didalam UU Tentang Tenaga Kerja kita dijelaskan bahwa: Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Dalam keadaan apapun dan dengan alasan apapun pengusaha tidak boleh mempekerjakan anak dibawah umur. Namun dalam upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan pengusaha boleh mempekerjakan anak-anak dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, dimana ada pengecualian bagi anak yang berumur 13 – 15 tahun.<sup>15</sup>

Sehingga Hubungan hukum yang terjalin antara anak dan badan atau lembaga tersebut didasari oleh adanya hubungan kerja kedua belah pihak, yang mana anak tersebut diwakili oleh orang tua atau walinya berdasarkan perjanjian kerja karena anak masih belum dapat melakukan perbuatan hukum secara mandiri. Hal ini disebabkan anak dikategorikan sebagai orang yang belum cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Dari penjelasan dan pemaparan tersebut maka perjanjian kerja yang terjadi antara anak yang masih di bawah umur dengan pengusaha berdasarkan undang-undang yang mengatur hal tersebut adalah tetap sah menurut ketentuan undang-undang asalakan tetap sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, Kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>16</sup>

### **Perlindungan Hukum Bagi Anak yang Membuat Perjanjian Kerja**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas

<sup>14</sup>Sendjuri H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, p.3.

<sup>15</sup>Netty Endrawati, "Faktor Penyebab Anak Bekerja Dan Upaya Pencegahannya", *Jurnal Ilmiah Hukum-Refeksi Hukum*, April 2011, p.22.

<sup>16</sup>Elfrianto, "Hak Atas Pendidikan Dan Perlindungan Hukum Pekerja Anak", *Jurnal Madani*, Vol. 8 No.2, Juni 2007, p.259

terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia. Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:<sup>17</sup>

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Masalah pekerja anak atau tenaga kerja anak diatur di dalam ps.1 Undang-undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang sekaligus menetapkan batas usia anak yang diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun, baik untuk anak laki-laki maupun untuk anak perempuan. Tetapi menanggapi pertanyaan apakah peraturan tersebut sudah memadai dan sejauhmana pelaksanaannya adalah jauh dari mudah, karena sampai saat ini masalah pekerja anak masih menjadi kontroversi dalam isu tentang perlindungan anak pada umumnya. Bisa dikatakan, masalah pekerja anak merupakan masalah klasik dalam hal perlindungan anak. Sebagai Negara yang telah meratifikasi Konvensi Hak Anak (KHA) dalam Keppres Nomor 36 Tahun 1990, maka ada baiknya kita merujuk pada KHA untuk semua masalah seputar anak yang kita temui. Di dalam pasal 32 dari KHA, dinyatakan bahwa anak mempunyai hak untuk dilindungi dari segala bentuk eksploitasi ekonomi dan dari setiap bentuk pekerjaan yang berbahaya dan mengganggu pendidikannya, membahayakan kesehatannya atau mengganggu perkembangan fisik, mental, spiritual, moral, dan sosial anak. Oleh karena itu negara berkewajiban untuk menentukan batas usia minimum pekerja anak, mengatur jam dan kondisi penempatan kerja, serta menetapkan sanksi dan menjatuhkan hukuman kepada pihak-pihak yang melanggar peraturan tersebut.<sup>18</sup>

Dalam hal ini, bisa dikatakan bahwa Negara telah menunaikan *core obligation*-nya melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Negara telah menetapkan batas usia minimum pekerja anak, telah mengatur bahwa anak harus dihindarkan dari kondisi pekerjaan yang berbahaya, dsb. Tetapi persoalan implementasi merupakan masalah yang sangat berbeda. Ada tiga pendekatan dalam memandang masalah pekerja anak, yaitu penghapusan (*abolition*), perlindungan (*protection*), dan pemberdayaan (*empowerment*). Pendekatan abolisi mendasarkan pemikirannya pada bahwa setiap anak tidak boleh bekerja dalam kondisi apapun, karena anak punya hak yang seluas-luasnya untuk bersekolah dan bermain, serta mengembangkan dirinya seoptimal mungkin. Sementara pendekatan proteksi mendasarkan pemikirannya pada jaminan terhadap hak sipil yaitu bahwa sebagai manusia dan sebagai warga negara setiap anak punya hak untuk bekerja. Dan pendekatan pemberdayaan sebenarnya merupakan lanjutan dari pendekatan proteksi, yang mengupayakan pemberdayaan terhadap pekerja anak agar mereka dapat memahami dan mampu memperjuangkan hak-haknya. Pada dasarnya ILO didukung beberapa negara termasuk Indonesia secara terus-menerus mengupayakan pendekatan abolisi atau penghapusan terhadap segala bentuk pekerja anak.<sup>19</sup>

Kondisi-kondisi yang sangat merugikan seperti diupah dengan murah, rentan terhadap eksploitasi, rentan terhadap kecelakaan kerja, rentan terhadap PHK yang semena-mena, serta berpotensi untuk kehilangan akses dan kesempatan mengembangkan diri, menimbulkan kewajiban baru bagi negara untuk memberikan perlindungan kepada anak yang terpaksa bekerja, dan bahwa kepada anak yang bekerja harus diberikan perlindungan melalui peraturan

<sup>17</sup>S. Wisni Septiarti, "Fenomena Pekerja Anak Usia Sekolah", *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 7 No.1, April 2002, p. 30.

<sup>18</sup>*Ibid.*

<sup>19</sup>Nandi,"Pekerja Anak Dan Permasalahannya", *Jurnal GEA Jurusan Pendidikan Geografi*, Vol.6 No. 2 Oktober 2006, p. 3.

ketenagakerjaan agar mereka mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja sebagaimana orang dewasa dan agar mereka terhindar dari segala bentuk eksploitasi dan penyalahgunaan. Jadi sementara negara belum bisa sepenuhnya menghapus pekerja anak, setidaknya negara dapat menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja anak, sebagai anak dan sebagai pekerja, serta memberikan perlindungan bagi anak-anak yang terpaksa bekerja, melalui cara memfasilitasi mereka dengan pelayanan kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan. Tetapi seperti halnya berbagai peraturan lainnya, kendala utamanya adalah dalam hal pelaksanaan. Dan sejauh mana Negara telah memberikan perlindungan terhadap pekerja anak, masih perlu kita kaji lebih lanjut.<sup>20</sup>

Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada setiap orang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dalam rangka untuk menegakkan peraturan hukum guna melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan porsinya, tidak terkecuali anak yang melakukan pekerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dengan suatu badan atau lembaga diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara yuridis, pengusaha atau suatu lembaga dilarang mempekerjakan anak sebagaimana Pasal 68 UU Ketenagakerjaan tersebut, tetapi hal ini dikecualikan bagi anak brumur antara 13-15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.<sup>21</sup>

Adapun pasal-pasal yang menyebutkan tentang perlindungan pekerja anak yang termuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68), yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 nomor 26).
- b. Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dari kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat( 1)).
- c. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut yaitu ijin tertulis dari orang tua/wali, perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha, waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, keselamatan dan kesehatan kerja, adanya hubungan kerja yang jelas dan menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).
- e. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).
- f. Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, tercantum dalam Pasal 74 ayat (1). Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 ayat (2), yaitu segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya, segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya, segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian dan segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Tingginya jumlah pekerja anak di Indonesia masih menjadi salah satu problem serius yang harus ditangani secara komprehensif. Sebagaimana ditunjukkan oleh hasil Survei Nasional Pekerja Anak oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dan International Labour Organization (ILO) tahun 2009, ada sekitar 4 juta anak Indonesia aktif secara ekonomi. Sekitar 1,8 juta dari mereka masuk dalam

<sup>20</sup>Dwiyanti Hanandini, "Tindak Kekerasan di Lingkungan Pekerja Anak Sektor Informal Kota Padang", Jurnal Sosiologi SIGAI, Vol. 6. No. 9, Februari 2005, p.90.

<sup>21</sup>*Ibid.*



kategori pekerja anak. Sementara itu, Komisi Nasional Perlindungan Anak juga mencatat 11 juta anak usia 7-8 tahun tidak terdaftar sekolah di 33 provinsi di Indonesia. Tingginya jumlah pekerja anak ini membuat ILO menjadikan Indonesia sebagai negara yang menjadi target utama dalam Program Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak atau International Programme on The Elimination of Child Labour (IPEC). Terhitung sejak 1992 hingga sekarang, pemerintah Indonesia bersama sejumlah pihak terkait baik di tingkat pusat maupun daerah terus mengupayakan mengurangi jumlah pekerja anak secara signifikan terutama pada sejumlah jenis pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan berbahaya bagi anak. Sejumlah pekerjaan berbahaya itu antara lain pelacuran, pertambangan, penyelam mutiara, sektor konstruksi, jermal, pemulung sampah, pekerjaan dengan proses produksi menggunakan bahan peledak, bekerja di jalan dan pembantu rumah tangga.<sup>22</sup>

Komitmen Pemerintah Indonesia termasuk negara yang memiliki komitmen besar untuk menanggulangi masalah pekerja anak. Salah satunya ditandai dengan keikutsertaan Indonesia dalam program IPEC ILO sejak dua dekade lalu. Indonesia juga turut meratifikasi Konvensi ILO tentang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (No. 182) dan Konvensi ILO mengenai usia minimum memasuki dunia kerja (No. 138). Dengan meratifikasi konvensi tersebut, Indonesia mempertegas komitmennya untuk mengambil tindakan dengan segera dan efektif untuk melarang dan menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Sebagai tindak lanjut dari ratifikasi tersebut, Pemerintah juga mengembangkan Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak yang disahkan melalui Keputusan Presiden No. 59 tahun 2002. Rencana Aksi ini mengidentifikasi bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan menargetkan Indonesia akan bebas pekerja anak pada tahun 2016. Untuk mengakselerasi tujuan ini, pemerintah menjalin kemitraan yang strategis mulai dari pemerintah daerah, pihak swasta, lembaga swadaya masyarakat hingga berbagai organisasi internasional. Beberapa pemerintah daerah bahkan dengan tegas memproklamkan daerahnya sebagai Zona Bebas Tenaga Kerja Anak (ZBTA).<sup>23</sup>

Sejumlah upaya di atas mulai menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan. Berdasarkan data ILO, telah terjadi penurunan jumlah pekerja anak yang cukup signifikan di Indonesia. Jika pada tahun 1996 terdapat sekitar 2,5 juta pekerja anak, jumlah ini terus mengalami penurunan sekitar 3,4 persen setiap tahunnya hingga menjadi 1,5 juta orang pada 2010. Peningkatan partisipasi di sekolah juga dinilai telah berhasil membantu mengurangi jumlah pekerja anak secara signifikan. Meski demikian, upaya untuk mewujudkan Indonesia bebas pekerja anak pada tahun 2016 nanti masih sangat panjang. Tingginya angka kemiskinan, kurangnya akses pendidikan, persepsi keluarga tentang pendidikan serta dinamika permintaan akan tenaga kerja dinilai masih akan menjadi hambatan penghapusan pekerja anak secara total. Menuntaskan akar masalah meski bukan satu-satunya faktor, tingginya angka kemiskinan seringkali dianggap sebagai salah satu faktor pendorong utama tingginya jumlah pekerja anak di Indonesia. Di mana, salah satu dampak kemiskinan yang utama adalah diabaikannya hak-hak anak, yang dengan segera memunculkan pekerja anak.<sup>24</sup>

Karena itu, selain melakukan penarikan dan pencegahan anak secara langsung dari dunia kerja, pendekatan ekonomi kini turut menjadi salah satu strategi utama dalam menanggulangi masalah pekerja anak. Salah satu yang menjadi prioritas adalah program pengentasan kemiskinan para orang tua. Karena kemiskinan orang tua bisa menjadi sumber utama munculnya pekerja anak.

<sup>22</sup>Netty Endrawati, "Faktor Penyebab Anak Bekerja Dan Upaya Pencegahannya", Jurnal Ilmiah Hukum-Refeksi Hukum, April 2011.

<sup>23</sup>*Ibid.*

<sup>24</sup>Fifik Wiryani, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak", *Legality-Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2004, p. 290.

Kemiskinan yang terus berlanjut juga bisa membuat siklus pekerja anak terus mengalami regenerasi. Dalam kasus pekerja anak, banyak di antara buruh anak yang ditemukan sekarang merupakan anak dari orang tua yang dulunya juga buruh anak. Mereka tidak punya banyak pilihan selain terus menjadi buruh dan ini bisa berlangsung hingga generasi berikutnya. Kemiskinan juga membuat banyak orang tua dan anak tidak memiliki pemahaman dan akses yang cukup pada pendidikan. Kondisi ini terkadang masih diperparah oleh budaya sebagian masyarakat yang menganggap bekerja lebih menguntungkan daripada menuntut ilmu di sekolah. Untuk memutus lingkaran setan ini, sejumlah upaya pemberdayaan ekonomi keluarga miskin terus digalakkan. Salah satunya melalui kredit mikro atau microfinance. Lembaga ini sering dipandang sebagai salah satu obat yang mujarab untuk mengentaskan kemiskinan. Ia tidak hanya memberi akses modal bagi masyarakat miskin yang tidak tersentuh akses permodalan dari lembaga keuangan namun juga sekaligus bisa berfungsi sebagai sarana pemberdayaan bagi masyarakat miskin. Meski demikian, kredit mikro bukan merupakan satu-satunya penyelesaian, sehingga harus disinergikan dengan program lain yang relevan.<sup>25</sup>

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut, pertama, Undang-Undang tenaga kerja melarang pengusaha mempekerjakan anak. Dalam keadaan apapun dan dengan alasan apapun pengusaha tidak boleh mempekerjakan anak dibawah umur. Namun dalam upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan pengusaha boleh mempekerjakan anak-anak dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 68 ,69 ,70 ,71 ,72 ,73 ,74, 75 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13-15 tahun. Sehingga Hubungan hukum yang terjalin antara anak dan badan atau lembaga tersebut didasari oleh adanya hubungan kerja kedua belah pihak, yang mana anak tersebut diwakili oleh orang tua atau walinya berdasarkan perjanjian kerja karena anak masih belum dapat melakukan perbuatan hukum secara mandiri. Hal ini disebabkan anak dikategorikan sebagai orang yang belum cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Dari penjelasan dan pemaparan tersebut maka perjanjian kerja yang terjadi antara anak yang masih di bawah umur dengan pengusaha berdasarkan undang-undang yang mengatur hal tersebut adalah tetap sah menurut ketentuan undang-undang asalakan tetap sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, Kesusilaan dan ketertiban umum.

*Kedua*, perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada setiap orang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dalam rangka untuk menegakkan peraturan hukum guna melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan porsinya, tidak terkecuali anak yang melakukan perkerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dengan suatu badan atau lembaga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara yuridis, pengusaha atau suatu lembaga dilarang mempekerjakan anak sebagaimana Pasal 68 UU Ketenagakerjaan tersebut, tetapi hal ini dikecualikan bagi anak brumur antara 13-15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

---

<sup>25</sup>Kasim Sembiring, "Pengaruh Kebudayaan Dalam Pene-gakkan Hukum", *Hukum Dan Masyarakat-Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 33, No. 1, Tahun 2008, p. 100.

## REFERENCES

- Affandi, Idrus, 1990, *Aspek Hukum Perlindungan Anak*, Bandung: Tarsito.
- Dwiyanti Hanandini, “Tindak Kekerasan di Lingkungan Pekerja Anak Sektor Informal Kota Padang”, *Jurnal Sosiologi SIGAI*, Vol. 6. No. 9, Februari 2005.
- Elfrianto, “Hak Atas Pendidikan Dan Perlindungan Hukum Pekerja Anak”, *Jurnal Madani*, Vol. 8 No.2, Juni 2007.
- Endrawati, Netty, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol.12, Nomor 2 Mei 2012.
- Endrawati, Netty, “Faktor Penyebab Anak Bekerja Dan Upaya Pencegahannya”, *Jurnal Ilmiah Hukum-Refeksi Hukum*, April 2011.
- Ghufron, M., 2001, *Pekerja Anak Bermasalah*, Semarang: Puspa Swara.
- Gosita, Arif, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, Akademika Jakarta: Presindo.
- Kurniaty, Rika, 2010, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Berdasarkan Hukum Positif Indonesia*, Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Manulang, Sendjun H., 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta.
- Nandi, “Pekerja Anak Dan Permasalahannya”, *Jurnal GEA Jurusan Pendidikan Geografi*, Vol.6 No. 2 Oktober 2006.
- Prajnaparamita Kanyaka, “Perlindungan Tenaga Kerja Anak”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1 Edisi Khusus 1 2018.
- Sembiring, Kasim, “Pengaruh Kebudayaan Dalam Pene-gakkan Hukum”, *Hukum Dan Masyarakat-Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 33, No. 1, Tahun 2008.
- Septiarti, S. Wisni, “Fenomena Pekerja Anak Usia Sekolah”, *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 7 No.1, April 2002.
- Soekanto, Soerjono, 2018, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press.
- Suyanto, Bagong, 2010, *Masalah Sosial Anak*, Jakarta: Kencana.
- Wiryani, Fifik, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak”, *Legality-Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2004.
- Wiryani, Fifik, 2004, *Pekerja Anak Dan Permasalahannya*, Malang: FH UMM.