

**TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP
ANAK YANG DIPEKERJAKAN MENGAKIBATKAN
KECELAKAAN KERJA DITINJAU MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**IRGLEAHREZI
NPM. 1706200036**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendapat surat ini agar disampaikan
kepada dan ditanggapi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



BERITA ACARA

**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 25 Mei 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : IRGI FAHREZI
NPM : 1706200036
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNGJAWAB PENGUSAHA TERHADAP ANAK YANG DIPEKERJAKAN MENGAKIBATKAN KECELAKAAN KERJA DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan Sangat Memuaskan
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, SH., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. ATIKAH RAHMI, S.H., M.H
2. Dr. EKA N.A.M SIHOMBING, S.H., M.Hum
3. Hj. RABIAH Z. HARAHAP, S.H., M.H

1.

2.

3.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila berprestasi, maka itu juga disebabkan karena kami berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : IRGI FAHREZI
NPM : 1706200036
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNGJAWAB PENGUSAHA TERHADAP ANAK YANG DIPEKERJAKAN MENYEBABKAN KECELAKAAN KERJA DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
PENDAFTARAN : 23 Mei 2023

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

PEMBIMBING

Hj. BABIAH Z. HARAHAP, S.H., M.H
NIDN: 0120076501





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Umsu merupakan sumber ilmu dan teknologi untuk pembangunan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PTIAkred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 86224567 Fax. (061) 8625474 - 8631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : IRGI FAHREZI
NPM : 1706200036
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNGJAWAB PENGUSAHA TERHADAP ANAK YANG DIPEKERJAKAN MENGAKIBATKAN KECELAKAAN KERJA DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 19 Mei 2023

DOSEN PEMBIMBING

H. RABIAH Z. HARAHAHAP, S.H., M.H.
NIDN: 0120076501





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PESELUJUTAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAJI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 19/SK/BAN-PT/Akred/PT/06/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : IRGI FAHREZI
NPM : 1706200036
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP ANAK YANG DIPEKERJA MENGAKIBATKAN KECELAKAAN KERJA DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN
Pembimbing : Hj. Rabiah Z. Harahap, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
22/2 - 22	Proposal Diterima	
12/3 - 22	Perbaiki Penulisan Kalimat	
19/3 - 22	Perbaiki Latar Belakang dan Rumusan Masalah	
19/5 - 22	Perbaiki Tujuan Penelitian	
13/6 - 22	Perbaiki Tinjauan Pustaka	
15/6 - 22	ACC Proposal untuk diseminarkan	
6/8 - 22	SKripsi diterima	
18/11 - 22	Perbaiki Penulisan	
12/5 - 23	Bedah Buku	
19/5 - 23	ACC Untuk Diturnitikan	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(Hj. Rabiah Z. Harahap, S.H., M.H)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bismillah dan dengan nama Allah yang Maha Besar dan Maha Mulia

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/002019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fumsmedan](#) [umsmedan](#) [umsmedan](#) [umsmedan](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irgi Fahrezi
NPM : 1706200036
Fakultas : Hukum
Prodi/bagian : Ilmu Hukum/Perdata
Judul Skripsi : Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Anak Yang DiPekerjakan Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Mei 2023

Saya yang menyatakan



Irgi Fahrezi

NPM. 1706200036

ABSTRAK

TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP ANAK YANG DIPEKERJAKAN MENGAKIBATKAN KECELAKAAN KERJA DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

IRGI FAHREZI

Pekerja anak pada umumnya harus mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dari pekerja anak terpenuhi dan pekerja anak menjadi lebih merasa aman dan tidak merasa di diskriminasi. Pemerintah mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk menghormati, melindungi, dan memajukan hak asasi manusia, dalam hal ini adalah hak-hak anak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mengakibatkan pekerja anak terpaksa bekerja, untuk mengetahui tanggung jawab pengusaha yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan untuk mengetahui perlindungan hukum yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan hukum yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder yang mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa 1) Faktor yang mengakibatkan pekerja anak terpaksa bekerja yaitu antara lain: faktor-faktor ekonomi, faktor budaya, faktor pendidikan, serta rendahnya tingkat pendidikan dan ketidakberdayaan ekonomi. 2) Tanggung jawab pengusaha yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan ganti kerugian berupa biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi, dan santunan berupa uang. 3) Perlindungan hukum yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, Pasal 69 ayat (2), pengusaha yang mepekerjakan anak pada pekerjaan anak harus seizin dan ada perjanjian kerja dengan orang tua, waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu sekolah, adanya asuransi kerja, hubungan kerja yang jelas, dan upah yang sesuai.

Kata kunci: Tanggung jawab, Anak, Kecelakaan Kerja.

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENDAFTARAN UJIAN	
LEMBARAN BERITA ACARA UJIAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PERNYATAAN KEASLIAN.....	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	7
2. Manfaat Penelitian	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Definisi Operasional	8
D. Keaslian Penelitian	9
E. Metode Penelitian	10
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	10
2. Sifat Penelitian.....	10
3. Sumber Data	11
4. Alat Pengumpul Data.....	11
5. Analisis Data.....	12

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Tanggung Jawab	13
-------------------------	----

B. Pengertian Pengusaha	21
C. Tinjauan Umum Anak	22
D. Pengertian Pekerja Anak	28

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor Yang Mengakibatkan Pekerja Anak Terpaksa Bekerja	37
B. Tanggung Jawab Pengusaha Yang Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Pada Anak Yang Dipekerjakan Ditinjau Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	42
C. Perlindungan Hukum Yang Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Pada Anak Yang Dipekerjakan Ditinjau Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	55

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Anak adalah merupakan bentuk dari suatu investasi yang menjadi uatu indikator keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan. Keberhasilan pembangunan anak akan menentukan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang, serta merupakan generasi penerus bangsa sehingga mereka harus di perisiapkan dan di arahkan untuk tumbuh dan berkembang, dan anak sebagai generaasi penerus sekaligus asset terbesar untuk masa depan bangsa.

Anak sebagai golongan yang sangat memerlukan perlindungan terhadap hak-haknya. Sebagaimana diketahui manusia adalah pemegang hak sejak lahir, dan diantara hak tersebut ada yang bersifat mutlak sehingga harus perlu diliindungi oleh setiap orang. Hak tersebut juga diimiliki oleh anak-anak.

Di Indonesia fenomena pekerja anak adalah masalah yang penting. Satu masalah yang harus memperoleh perhatian khusus karena sangat banyak anak-anak yang telah masuk berkerja pada usia sekolah. Pekerja anak dalam hal ini adalah mereka yang bekerja dalam usia sekolah sudah bergelut dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh orang dewasa, sampai-sampai demi untuk mendapatkan uang atau sesuap nasi ia rela meninggalkan pendidikannya. Dalam hal ini sangat lekat sekali dengan suatu yang berbentuk *eksploitasi*, pekerjaan berbahaya, terhambatnya akses pendidikan dan menghambat perkembangan fisik, psikis dan sosial anak. Bahkan dalam kasus dan bentuk tertentu pekerja anak telah

masuk sebagai kualifikasi anak-anak yang bekerja pada situasi yang tidak bisa ditolerir.¹

Pada hakekatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologi, intelektual dan sosialnya, namun pada kenyataannya banyak anak-anak dibawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain di sektor industry dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya ataupun faktor lain.²

Buruh anak atau pekerja anak adalah menurut Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Ketentuan sebagaimana dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan, fisik, mental, dan sosial”. Jadi anak-anak yang melakukan hubungan kerja di sebut buruh anak atau pekerja anak.

Sampai sekarang ada dua pendapat mengenai pekerja anak, pertama adalah mentoleransi anak-anak menjadi buruh atau pekerja karena kondisi kemiskinannya, mereka mempunyai hak untuk bekerja, hidup, membantu keluarganya guna lepas dari himpitan ekonomi. Sedangkan pandangan selanjutnya

¹ Muhammad Joni dan Zulechaina Z. 2019. *Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hak-hak Anak*. Bandung: Citra Aditiya Bakti, halaman 8.

² Syamsuddin. 2007. *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, halaman 1.

adalah tetap tidak mentoleransi anak-anak menjadi buruh atau pekerja. Karena termasuk pelanggaran HAM.³

Tidak menutup kemungkinan pekerja dalam melakukan pekerjaan terjadi atau mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat bahkan kematian. Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja anak atau pekerja anak harusnya diberlakukan keselamatan dan kesehatan kerja seperti halnya dengan pekerja dewasa guna untuk mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Karena banyak resiko yang sangat besar bisa saja dialami oleh pekerja anak dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu-waktu pekerja anak atau buruh anak ini mengalami kecelakaan kerja akibat pekerjaannya. Sudah ada penggantian yang sesuai dengan apa yang dialaminya.

Di dalam sebuah perusahaan seharusnya wajib diciptakan kondisi kerja yang harmonis dan berkesinambungan. Agar tercipta sebuah kondisi kerja yang kondusif maka perusahaan wajib melindungi buruhnya dalam hal:

1. Keselamatan dan kesegaran kerja;
2. Moral dan kesusilaan ;
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

³ Eggi Sudjana. 2010. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), halaman 20.

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Kecelakaan dalam melakukan suatu pekerjaan kadang-kadang tidak dapat dihindari. Kecelakaan kerja terjadi karena sikap dari perusahaan yang sama sekali tidak melakukan tindakan yang maksimal (tidak memperhatikan dan merawat mesin atau tidak melakukan penyuluhan mengenai proses produksi). Kecelakaan kerja juga dapat terjadi karena kelalaian atau cara kerja dari pekerja atau buruh itu sendiri. Ataupun terjadi karena kondisi tempat kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung tercapainya tempat kerja yang aman bagi pekerja anak. Kecelakaan kerja sangat merugikan untuk pekerja anak.

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh pekerja ataupun pekerja anak yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi kecelakaan kerja pada pekerja anak yang mengakibatkan cacat bahkan kematian yang bisa saja mengganggu kelangsungan hidup pekerja anak tersebut di masa yang akan datang seperti di bidang pendidikannya, masa bermain dan bersenang-senang sebagai anak dan haknya sebagai anak. Maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja bagi pekerjanya. Perusahaan atau pengusaha berkewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kesehatan pekerja anak yang meliputi upaya peningkatan (*pronotif*), pencegahan (*preventiif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (rehabilitasi) agar tercapai derajat kesehatan kerja yang optimal.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat

(1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. BPJS merupakan transformasi dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang berdiri pada tahun 1992. BPJS sebagaimana dimaksud yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan suatu program jaminan sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).⁴

Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia, dengan demikian diharapkan ketenangan bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

Menurut Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

⁴ *Ibid.*, halaman 5.

Berdasarkan ketentuan ini pihak yang menjadi peserta ada dua (2) golongan pengusaha dan tenaga kerja. Termasuk golongan pengusaha adalah orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri, atau yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya, atau yang berada di Indonesia mewakili kedudukan perusahaan yang diluar wilayah Indonesia. Termasuk golongan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵

Pekerja anak pada umumnya harus mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dari pekerja anak terpenuhi dan pekerja anak menjadi lebih merasa aman dan tidak merasa di diskriminasi.

Pemerintah mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk menghormati, melindungi, dan memajukan hak asasi manusia, dalam hal ini adalah hak-hak anak. Kewajiban pemerintah tidak hanya berhenti dalam kebijakan formatif (pembuatan peraturan perundang-undangan) saja, namun juga pada kebijakan aplikatif dan serta kebijakan eksekutif. Berdasarkan uraian diatas maka disusun penelitian ini dengan judul: **“Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Anak Yang Dipekerjakan Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

⁵ Abdulkadir Muhammad. 2015. *Hukum Asuransi Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, halaman 224.

1. Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan berdasarkan uraian diatas dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian, adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Apa saja faktor yang mengakibatkan pekerja anak terpaksa bekerja?
- b. Bagaimana tanggung jawab pengusaha yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- c. Bagaimana perlindungan hukum yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Faedah Penelitian

Faedah dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis yaitu untuk menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang hukum perdata khususnya terkait masalah tanggung jawab pengusaha terhadap anak yang dipekerjakan mengakibatkan kecelakaan kerja ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Secara Praktis sebagai sumbangan pemikiran bagi kepentingan Negara, Bangsa, dan Pembangunan, serta memberikan manfaat kepada masyarakat umum agar mendapatkan pemahaman tentang tanggung jawab pengusaha

terhadap anak yang dipekerjakan mengakibatkan kecelakaan kerja ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor yang mengakibatkan pekerja anak terpaksa bekerja.
2. Untuk mengetahui tanggung jawab pengusaha yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. Definisi operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti.⁶ Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “**Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Anak Yang Dipekerjakan Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**”, maka dapat diterangkan definisi operasional penelitian, yaitu:

⁶ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU*. Medan: Pustaka Prima, halaman 17.

1. Tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara, Tuhan Yang Maha Esa.⁷
2. Pengusaha adalah orang yang mendirikan sebuah perusahaan dengan cara yang inovatif.⁸
3. Anak menurut WHO adalah dihitung sejak seseorang di dalam kandungan sampai dengan usia 19 tahun. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang perlindungan anak, anak adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun, termasuk juga yang masih di dalam kandungan.⁹
4. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda.¹⁰

D. Keaslian Penelitian

Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Anak Yang Dipekerjakan Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bukanlah hal yang baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Anak Yang Dipekerjakan Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13

⁷ Agus Nur Fuad, dkk. "Penerapan program Patroli Keamanan Sekolah (PKS) untuk menguatkan Karakter Disiplin dan Tanggung jawab pada peserta didik kelas 5 SDN Tenggilis Mejoyo I Surabaya". dalam Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan Vol. 4 No. 3 Tahun 2019.

⁸ Rintan Saragih. "Membangun Usaha Kreatif, Inovatif Dan Bermanfaat Melalui Penerapan Kewirausahaan Sosial". dalam Jurnal Fakultas Ekonomi, Uninversitas Methodist Indonesia Vol 3 No. 2 Desember 2017.

⁹ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Perlindungan Anak.

¹⁰ E-Jurnal, "Kecelakaan Kerja" melalui, <https://www.e-jurnal.com/2014/11/pengertian-kecelakaan-kerja.html>, diakses pada tanggal 8 Desember 2022, pkl. 18.00 Wib.

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui via *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Anak Yang Dipekerjakan Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

E. Metode Penelitian

Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada.¹¹ Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif¹² Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum doktrinal, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law*

¹¹ Ishaq. 2017. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta, halaman 11.

¹² Johnny Ibrahim. 2017. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayu Media Publishing, halaman 295.

in books), dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.¹³

2. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendiskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut

3. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data sekunder yang terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam, yaitu Al-Qur'an dan Hadist yang disebut sebagai data kewahyuan.
- b. Data sekunder adalah data yang diambil dari kepustakaan. Data sekunder terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer, dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 2) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul skripsi.

¹³ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Op. Cit.*, halaman 19.

- 3) Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.

4. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Al-Qur'an atau Hadist.
- b. Studi kepustakaan (*library research*) yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko buku, perpustakaan (baik didalam maupun diluar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan juga studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet.

5. Analisis data

Data yang terkumpul dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah. Untuk mengelolah data yang ada, penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tanggung Jawab

Pengertian tanggung jawab sangat luas, menurut Peter Salim, pengertian tanggung jawab dapat dikelompokkan menjadi tiga dalam arti *accountability*, *responsibility*, dan *liability*. Tanggung jawab dalam arti *accountability* biasanya berkaitan dengan keuangan atau pembukuan atau yang berkaitan dengan pembayaran. Disamping itu *accountability* dapat diartikan sebagai kepercayaan. Tanggung jawab dalam arti *responsibility* dapat diartikan sebagai ikut memikul beban, akibat suatu perbuatan.

Tanggung jawab dalam arti *responsibility* juga dapat diartikan sebagai kewajiban memperbaiki kesalahan yang pernah terjadi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tanggung jawab dalam arti *responsibility* dapat diartikan sebagai wajib menanggung segala sesuatunnya, jika terjadi apa-apa dapat disalahkan, dituntut, dan diancam hukuman oleh penegak hukum di depan pengadilan, menerima beban akibat tindakan sendiri atau orang lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tanggung jawab dalam arti *liability* dapat pula berarti menanggung segala sesuatu kerugian yang terjadi akibat perbuatannya atau perbuatan orang lain yang bertindak untuk dan atas namanya. Tanggung jawab *liability* dapat diartikan kewajiban membayar ganti kerugian yang diderita.¹⁴

¹⁴ “tanggung jawab” melalui, <https://wisuda.unud.ac.id/pdf/1116051198-3-Bab%202.pdf>, diakses pada tanggal 6 Maret 2022, pkl. 11.32 WIB.

Prinsip tentang tanggung jawab merupakan perihal yang sangat penting, dalam kasus-kasus pelanggaran. Diperlukan kehati-hatian dalam menganalisis siapa yang harus bertanggung jawab dan seberapa jauh tanggung jawab yang dapat dibebankan kepada pihak-pihak terkait.

Secara umum, prinsip-prinsip tanggung jawab dalam hukum dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan

Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (*fault liability* atau *liability based on fault*) adalah prinsip yang cukup aman berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Dalam KUH Perdata, khususnya Pasal 1365, 1366, dan 1367, prinsip ini dipegang secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya. Pasal 1365 KUH Perdata, yang dikenal sebagai pasal tentang perbuatan melawan hukum, mengharuskan terpenuhinya empat unsur pokok, yaitu:

- a. Adanya perbuatan;
- b. Adanya unsur kesalahan;
- c. Adanya kerugian yang diderita;
- d. Adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian.¹⁵

¹⁵ Celina Tri Siwi Kristiyanti. 2016. *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 93.

Kesalahan adalah unsur yang bertentangan dengan hukum. Pengertian hukum, tidak hanya bertentangan dengan undang-undang, tetapi juga bertentangan dengan kepatutan dan kesusilaan dalam masyarakat.

Secara *common sense*, asas tanggung jawab ini dapat diterima karena adalah adil bagi orang yang berbuat salah untuk mengganti kerugian bagi pihak korban. Mengenai pembagian beban pembuktiannya, asas ini mengikuti ketentuan Pasal 163 *Herziene Indonesische Reglement* (HIR) atau Pasal 283 *Rechtsreglement Buitengewesten* (Rbg) dan Pasal 1865 KUH Perdata, dikatakan bahwa barangsiapa yang mengakui mempunyai suatu hak, harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu (*actorie incumbit probatio*).

Ketentuan di atas sesuai dengan teori umum dalam hukum acara, yaitu asas *audi et alterm partem* atau asas kedudukan yang sama antara semua pihak yang berperkara. Perkara yang perlu diperjelas dalam prinsip ini adalah subjek pelaku kesalahan pada Pasal 1367 KUH Perdata. Dalam doktrin hukum dikenal asas *vicarious liability* dan *corporate liability*.

Vicarious liability (atau disebut juga *respondeat superior, let the answer*), mengandung pengertian, majikan bertanggung jawab atas kerugian pihak lain yang ditimbulkan oleh orang-orang/ karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Jika karyawan itu dipinjamkan ke pihak lain, maka tanggung jawabnya beralih pada si pemakai karyawan tadi.¹⁶

Corporate liability pada prinsipnya memiliki pengertian yang sama dengan *vicarious liability*. Pada dasarnya, lembaga (korporasi) yang

¹⁶ *Ibid.*, halaman 94.

menaungi suatu kelompok pekerja mempunyai tanggung jawab terhadap tenaga-tenaga yang dipekerjakannya. Sebagai contoh, dalam hubungan hukum antara rumah sakit dan pasien, semua tanggung jawab atas pekerjaan tenaga medik dan paramedik dokter adalah menjadi beban tanggung jawab rumah sakit tempat mereka bekerja. Prinsip ini diterapkan tidak saja untuk karyawan organiknya (digaji oleh rumah sakit), tetapi untuk karyawan (misalnya dokter yang dikontrak kerja dengan pembagian hasil). Jika suatu korporasi (misalnya rumah sakit) memberi kesan kepada masyarakat (pasien), orang yang bekerja di situ (dokter, perawat, dan lain-lain) adalah karyawan yang tunduk di bawah perintah/koordinasi korporasi tersebut, maka sudah cukup syarat bagi korporasi itu wajib bertanggung jawab terhadap konsumennya.

2. Prinsip praduga untuk selalu bertanggung jawab

Prinsip ini menyatakan, tergugat selalu dianggap bertanggung jawab (*presumption of liability principle*), sampai ia dapat membuktikan ia tidak bersalah. Jadi, beban pembuktian ada pada si tergugat. Berkaitan dengan prinsip tanggung jawab ini, dalam doktrin hukum pengangkutan khususnya, dikenal empat variasi:¹⁷

- a. Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab kalau ia dapat membuktikan, kerugian ditimbulkan oleh hal-hal di luar kekuasaannya.

¹⁷ *Ibid.*, halaman 95.

- b. Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab jika ia dapat membuktikan, ia mengambil suatu tindakan yang diperlukan untuk menghindari timbulnya kerugian.
- c. Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab jika ia dapat membuktikan, kerugian yang timbul bukan karena kesalahannya.
- d. Pengangkut tidak bertanggung jawab jika kerugian itu ditimbulkan oleh kesalahan/kelalaian penumpang atau karena kualitas/mutu barang yang diangkut tidak baik.

Dasar pemikiran dari teori beban pembuktian adalah seseorang dianggap bersalah, sampai yang bersangkutan dapat membuktikan sebaliknya. Hal ini tentu bertentangan dengan asas hukum praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang lazim dikenal dalam hukum. Namun, jika diterapkan dalam kasus konsumen akan tampak, asas demikian cukup relevan. Jika digunakan teori ini, maka yang berkewajiban untuk membuktikan kesalahan itu ada di pihak pelaku usaha yang digugat. Tergugat ini harus menghadirkan bukti-bukti dirinya tidak bersalah. Tentu saja konsumen tidak lalu berarti dapat dengan kehendak hati mengajukan gugatan. Posisi konsumen sebagai penggugat selalu terbuka untuk digugat balik oleh pelaku usaha, jika ia gagal menunjukkan kesalahan si tergugat.¹⁸

3. Prinsip praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab

Prinsip praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab (*presumption nonliability principle*) hanya dikenal dalam lingkup transaksi konsumen

¹⁸ *Ibid.*,

yang sangat terbatas. Contoh dalam penerapan prinsip ini adalah dalam hukum pengangkutan. Kehilangan atau kerusakan pada bagasi kabin/bagasi tangan, yang biasanya dibawa dan diawasi oleh penumpang (konsumen) adalah tanggung jawab dari penumpang. Dalam hal ini, pengangkut (pelaku usaha) tidak dapat diminta pertanggungjawabannya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 40 Tahun 1995 Tentang Angkutan Udara, Pasal 44 Ayat (2) terdapat penegasan, prinsip praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab, ini tidak lagi diterapkan secara mutlak, dan mengarah kepada prinsip tanggung jawab dengan pembatasan uang ganti rugi (setinggi-tingginya satu juta rupiah). Artinya, bagasi kabin/bagasi tangan tetap dapat dimintakan pertanggungjawaban sepanjang bukti kesalahan pihak pengangkut (pelaku usaha) dapat ditunjukkan. Pihak yang dibebankan untuk membuktikan kesalahan itu ada pada penumpang.¹⁹

4. Prinsip tanggung jawab mutlak

Prinsip tanggung jawab mutlak (*strict liability*) sering diidentikkan dengan prinsip tanggung jawab absolut (*absolute liability*). *Strict liability* adalah prinsip tanggung jawab yang menetapkan kesalahan tidak sebagai faktor yang menentukan. Namun, ada pengecualian-pengecualian yang memungkinkan untuk dibebaskan dari tanggung jawab, misalnya keadaan *force majeure*. *Absolute liability* adalah prinsip tanggung jawab tanpa kesalahan dan tidak ada pengecualiannya. Selain itu, terdapat pandangan yang agak mirip, yang mengaitkan perbedaan keduanya pada ada atau tidak adanya

¹⁹ *Ibid.*, halaman 96.

hubungan kausalitas antara subjek yang bertanggung jawab dan kesalahannya. Pada *strict liability*, hubungan itu harus ada, sementara pada *absolute liability*, hubungan itu tidak selalu ada. Pada *absolute liability*, dapat saja si tergugat yang dimintai pertanggungjawaban itu bukan si pelaku langsung kesalahan tersebut (misalnya dalam kasus bencana alam). Menurut R.C. Hoerber *et.al.*, prinsip tanggung jawab mutlak ini diterapkan karena, konsumen tidak dalam posisi menguntungkan untuk membuktikan adanya kesalahan dalam suatu proses produksi dan distribusi yang kompleks, diasumsikan produsen lebih dapat mengantisipasi jika sewaktu-waktu ada gugatan atas kesalahannya, misalnya dengan asuransi atau menambah komponen biaya tertentu pada harga produknya. Asas ini dapat memaksa produsen lebih hati-hati.

Prinsip tanggung jawab mutlak dalam hukum perlindungan konsumen secara umum untuk menjerat pelaku usaha, khususnya produsen barang, yang memasarkan produknya yang merugikan konsumen. Asas tanggung jawab itu dikenal sebagai *Product liability*. Menurut asas ini, produsen wajib bertanggung jawab atas kerugian yang diderita konsumen atas penggunaan produk yang dipasarkan. Gugatan *product liability* dapat dilakukan berdasarkan tiga hal:

- a. Melanggar jaminan (*breach of warranty*), misalnya khasiat yang timbul tidak sesuai dengan janji yang tertera dalam kemasan produk;
- b. Ada unsur kelalaian (*negligence*), yaitu produsen lalai memenuhi standar pembuatan obat yang baik;

c. Menerapkan tanggung jawab mutlak (*strict liability*).

Dalam penerapan tanggung jawab mutlak terletak pada *risk liability*. Dalam *risk liability*, kewajiban mengganti rugi dibebankan kepada pihak yang menimbulkan resiko adanya kerugian itu. Namun, penggugat (konsumen) tetap diberikan beban pembuktian, walaupun tidak sebesar si tergugat. Dalam hal ini, ia hanya perlu membuktikan adanya hubungan kausalitas antara perbuatan pelaku usaha (produsen) dan kerugian yang dideritanya. Selbihnya dapat digunakan prinsip *strict liability*.²⁰

5. Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan

Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan (*limitation of liability principle*) sangat disenangi oleh pelaku usaha untuk dicantumkan sebagai klausul eksonerasi dalam perjanjian standar yang dibuatnya. Seperti dalam perjanjian cuci cetak film misalnya, ditentukan bila film yang ingin dicuci/dicetak itu hilang atau rusak (termasuk akibat kesalahan petugas), maka konsumen hanya dibatasi ganti kerugiannya sebesar sepuluh kali harga satu rol film baru. Prinsip tanggung jawab ini sangat merugikan konsumen bila ditetapkan secara sepihak oleh pelaku usaha. Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen, seharusnya pelaku usaha tidak boleh secara sepihak menentukan klausul yang merugikan konsumen, termasuk membatasi maksimal tanggung jawabnya. Jika ada pembatasan mutlak harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang jelas.²¹

²⁰ *Ibid.*, halaman 97.

²¹ *Ibid.*, halaman 98.

B. Pengertian Pengusaha

Sebagaimana yang tertuang di dalam Pasal 1 Angka 4 UU Ketenagakerjaan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara itu di dalam Pasal 1 Angka 5 UU Ketenagakerjaan dijelaskan pula bahwa 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 hukum miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya Pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengusaha adalah orang yang mempekerjakan orang lain untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

Sedangkan di dalam Pasal 1 Angka 6 UU Ketenagakerjaan dijelaskan pula bahwa Perusahaan adalah:

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

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha sosial, baik itu milik perseorangan, persekutuan, badan hukum, milik swasta, maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja dengan adanya timbal balik berupa upah ataupun imbalan dalam bentuk lain.

C. Tinjauan Umum Anak

Kelahiran anak karena perkawinan sedikit banyaknya menyebabkan hal-hal tertentu dalam berbagai kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Secara hukum kelahiran tersebut mempunyai/menimbulkan akibat hukum. Kondisi fisik dan psikologis anak yang mempunyai kedudukan tertentu, dalam rangka pengembangan manusia seutuhnya memberlakukan usaha yang menjamin perlakuan adil dan mengakibatkan kesejahteraan anak. Karena itu perlu diberikan penjelasan mengenai apa arti dan pengertian anak menurut proporsi yang sebenarnya. Perumusan dalam berbagai undang-undang tentang anak tidak memberikan pengertian akan konsepsi anak, melainkan perumusan tersebut

merupakan pembatasan untuk suatu perbuatan tertentu, kepentingan tertentu, dan tujuan tertentu.

Anak juga merupakan cikal bakal lahirnya suatu generasi baru yang merupakan penerus cita-cita perjuangan bangsa dan sumber daya manusia bagi pembangunan nasional. Anak adalah asset bangsa, masa depan bangsa dan negara dimasa yang akan datang berada ditangan anak sekarang. Semakin baik kepribadian anak sekarang maka semakin baik pula kehidupan masa depan bangsa. Begitu pula sebaliknya, apabila kepribadian anak tersebut buruk maka akan bobrok pula kehidupan bangsa yang akan datang. Pada umumnya orang berpendapat bahwa masa kanak-kanak merupakan masa yang panjang dalam rentang kehidupan.

Bagi kehidupan anak, masa kanak-kanak seringkali dianggap tidak ada akhirnya, sehingga mereka tidak sabar menunggu saat yang didambakan yaitu pengakuan dari masyarakat bahwa mereka bukan lagi anak-anak tapi orang dewasa. Menurut Hurlock, manusia berkembang melalui beberapa tahapan yang berlangsung secara berurutan, terus menerus dan dalam tempo perkembangan yang tertentu, terus menerus dan dalam tempo perkembangan yang tertentu dan bisa berlaku umum. Untuk lebih jelasnya tahapan perkembangan tersebut dapat dilihat pada uraian berikut:

1. Masa pra-lahir : Dimulai sejak terjadinya konsepsi lahir;
2. Masa jabang bayi : satu hari-dua minggu;
3. Masa Bayi : dua minggu-satu tahun;
4. Masa anak-anak awal : 1 tahun-6 bulan;

5. Anak-anak lahir : 6 tahun-12/13 tahun;
6. Masa remaja : 12/13 tahun-21 tahun;
7. Masa dewasa : 21 tahun-40 tahun;
8. Masa tengah baya : 40 tahun-60 tahun; dan
9. Masa tua : 60 tahun-meninggal.²²

Pengertian anak dalam sudut pandang yang dibangun oleh agama khususnya dalam hal ini adalah agama Islam, anak merupakan makhluk yang dhaif dan mulia, yang keberadaannya adalah kewenangan dari kehendak Allah SWT dengan melalui proses penciptaan. Oleh karena anak mempunyai kehidupan yang mulia dalam pandangan agama Islam, maka anak harus diperlakukan secara manusiawi seperti diberi nafkah baik lahir maupun batin, sehingga kelak anak tersebut tumbuh menjadi anak yang berakhlak mulia seperti dapat bertanggung jawab dalam mensosialisasikan dirinya untuk mencapai kebutuhan hidupnya dimasa mendatang. Pengertian anak adalah titipan Allah SWT kepada kedua orang tua, masyarakat bangsa dan negara yang kelak akan memakmurkan dunia sebagai rahmatan lila'lamin dan sebagai pewaris ajaran Islam²³

Pengertian Anak Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak dalam Pasal 1 angka 2 yaitu seseorang yang belum mencapai umur 21 (dua puluh satu) tahun dan belum pernah kawin. Pengertian Anak Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan tidak mengatur secara langsung tolak ukur kapan seseorang digolongkan sebagai anak, akan tetapi hal tersebut tersirat dalam Pasal 6 ayat (2) yang memuat ketentuan

²² Andi Lesmana. "Defenisi Anak", melalui <https://andibooks.wordpress.com>, diakses pada tanggal 16 Maret 2022, Pukul 12.20 wib.

²³ *Ibid.*

syarat perkawinan bagi orang yang belum mencapai umur 21 tahun mendapat izin kedua orang tua. Selanjutnya diatur pula dalam Pasal 7 ayat (1) yang memuat batasan minimum usia untuk dapat kawin bagi pria adalah 19 (sembilan belas) tahun dan wanita 16 (enam belas) tahun.

Pengertian anak menurut Keputusan Presiden RI Nomor 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of The Child* dalam Pasal 1 Konvensi yaitu setiap orang dibawah usia 18 (delapan belas) tahun, kecuali berdasarkan hukum yang berlaku terhadap anak, kedewasaan telah diperoleh sebelumnya. Artinya yang dimaksud dengan anak adalah mereka yang belum dewasa dan yang menjadi dewasa karena peraturan tertentu sedangkan secara mental dan fisik masih belum dewasa.

Anak menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan dalam Pasal 1 angka 8 huruf a disebutkan bahwa anak pidana yaitu anak yang berdasarkan putusan pengadilan menjalani pidana di LAPAS Anak paling lama sampai usia 18 (delapan belas) tahun. Selanjutnya pengertian Anak Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 1 Angka 5 yaitu setiap manusia yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah, termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya.

Pengertian Anak menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga tersirat dalam Pasal 2 ayat 1 yang menyatakan bahwa lingkup rumah tangga dalam undang-undang tersebut meliputi suami, isteri, dan anak;..” Jadi tidak ada batasan umur anak tersebut selagi anak

tersebut masih menjadi lingkup rumah tangga maka ia disebut anak. Pengertian Anak Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dalam Pasal 1 Angka 5 yaitu seseorang yang berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

Pengertian anak menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak dalam Pasal 1 Angka 1 yaitu seseorang yang belum berusia 18 tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Sedangkan pengertian Anak Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Anak yaitu anak yang telah berumur 12 tahun tetapi belum berumur 18 tahun, dan membedakan anak terlibat dalam tindak pidana dalam tiga kategori :

1. Pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa anak yang berkonflik dengan hukum yang selanjutnya disebut dengan anak adalah anak yang telah berumur 12 tahun, tetapi belum berumur 18 tahun yang diduga melakukan tindak pidana.
2. Pasal 1 angka 4 disebutkan bahwa anak yang menjadi korban tindak pidana yang selanjutnya disebut anak korban adalah anak yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun yang mengalami penderitaan fisik, mental, dan/atau kerugian ekonomi yang disebabkan oleh tindak pidana.
3. Pasal 1 angka 5 disebutkan bahwa anak yang menjadi saksi tindak pidana yang selanjutnya disebut anak saksi adalah anak yang belum berumur 18 tahun yang dapat memberikan keterangan guna kepentingan penyidikan,

penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan tentang suatu perkara pidana yang didengar, dilihat, dan/atau dialaminya sendiri.²⁴

Perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi, secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi (Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Pasal 1 Ayat 2). Perlindungan anak di Indonesia berarti melindungi potensi sumber daya insani dan membangun manusia Indonesia seutuhnya, menuju masyarakat yang adil dan makmur, materiil spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang 1945.²⁵ Anak dalam pemaknaan yang umum memiliki aspek yang sangat luas, tidak saja hanya disoroti dari satu bidang kajian ilmu saja melainkan dari berbagai bidang kajian baik dari sudut pandang agama, hukum, sosial-budaya, ekonomi, politik, dan aspek disiplin ilmu yang lainnya.²⁶

Upaya-upaya perlindungan anak harus dimulai sedini mungkin, agar kelak dapat berpartisipasi secara optimal bagi pembangunan bangsa dan negara. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menegaskan bahwa pertanggungjawaban orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah dan negara merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terus-menerus demi terlindunginya hak-hak anak. Upaya perlindungan anak perlu dilaksanakan sedini mungkin, yaitu sejak dari janin dalam kandungan sampai anak berumur 18

²⁴ Ririn Puspita Sari, "Pengertian Anak Menurut Undang-Undang", melalui <http://ririnpuspitasarifr.blogspot.co.id>, diakses pada tanggal 13 Maret 2022, Pukul 12.30 wib.

²⁵ Nashriana. 2011. *Perlindungan Hukum bagi Anak di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 1.

²⁶ Arifin. 2015. *Pendidikan Anak Berkonflik Hukum*. Bandung: Alfabeta, halaman 17.

(delapan belas) tahun. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak meletakkan kewajiban memberikan perlindungan kepada anak berdasarkan asas-asas yaitu:

1. Nondiskriminasi;
2. Kepentingan yang terbaik bagi anak;
3. Hak untuk hidup, kelangsungan hidup, dan perkembangan; dan Penghargaan terhadap pendapat anak.

Perlindungan terhadap anak bukanlah hal yang baru, sebenarnya perlindungan tersebut telah menjadi bagian dari anak. Sejak lahir manusia telah memiliki hak hakiki yaitu hak asasi. Dengan hak asasi tersebut manusia dapat mendapatkan perlindungan serta menentukan hidupnya sendiri.²⁷

Upaya perlindungan anak, perlu peran masyarakat, baik melalui lembaga perlindungan anak, lembaga keagamaan, lembaga swadaya masyarakat, organisasi kemasyarakatan, organisasi sosial, mediamassa, atau lembaga pendidikan. Jadi, demi pengembangan manusia seutuhnya dan peradaban setiap orang wajib mengusahakan perlindungan anak sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan dirinya. Setiap anak memiliki hak untuk melaksanakan kewajibannya untuk memperjuangkan kelangsungan hidupnya, tumbuh kembang dirinya, dan perlindungan bagi dirinya.

D. Pengertian Pekerja Anak

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang

²⁷ Nursariyani Simatupang dan Faisal. 2018. *Hukum Perlindungan Anak*. Medan: Pustaka Prima, halaman 25.

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.²⁸

Payaman Simanjuntak menyatakan tenaga kerja (*manpower*) adalah “penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga”.²⁹

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Batas umur minimum tenaga kerja di Indonesia yaitu antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Hal ini tercantum dalam ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 13 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang berumur dibawah 13 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja atau dengan

²⁸ Lalu Husni. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafiika Persada, halaman 28.

²⁹ Sendjun H. Manulang. 2018. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Bhineka Cipta, halaman 3.

kata lain, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk, yaitu penduduk dalam usia kerja.

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labours forces terdiri dari:

1. Golongan yang bekerja, dan
2. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

1. Mereka yang dalam studi
2. Mereka yang mengurus rumah tangga memenuhi kebutuhan masyarakat.
3. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomis tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan. Adapun macam-macam tenaga kerja meliputi:

1. Pegawai negeri
2. Pekerja formal
3. Pekerja informal

4. Orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak Tenaga Kerja antara lain sebagai berikut:

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perijinan akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan.

6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut yaitu :

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dngan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
7. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
9. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
10. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

11. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/ atau buruh dan keluarganya.
12. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
13. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ atau buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja atau buruh adalah sebagai berikut:

1. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha atau majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
2. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha atau majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati dan dipatuhi pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.³⁰
4. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang undangan yang berlaku, kepatutan, maupun kebiasaan.

Secara umum pekerja atau buruh anak adalah anak-anak yg melakukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya, untuk orang lain, atau untuk dirinya sendiri yang membutuhkan sejumlah besar waktu, dengan menerima imbalan atau tidak. Pelibatan anak dalam sektor produktif sesungguhnya bukan sekedar karena motif-motif ekonomi saja, melainkan juga karena kebiasaan dan faktor kultural. Pada daerah pedesaan pada umumnya, terlebih lagi dalam lingkungan keluarga miskin, kebiasaan untuk melibatkan anak dalam kegiatan kerja, baik di rumah atau di luar rumah di pandang sebagai ritus dalam *life circle* seorang anak. Sebagai suatu keharusan dan proses yang seharusnya mesti dilalui sebelum anak tersebut beranjak dewasa memasuki kehidupan rumah tangganya.

³⁰ Lalu Husni, *Op. Cit*, halaman 69.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 69 berbunyi, ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor Yang Mengakibatkan Pekerja Anak Terpaksa Bekerja.

Risiko seperti pemerkosaan, pembunuhan, pemaksaan, kelalaian, perdagangan, prostitusi, dan perilaku yang tidak benar adalah contoh konkret yang harus diterima anak karena ketidakberdayaan untuk menghindari risiko ini, Maraknya pekerja anak di Indonesia semakin menjamur. Berbagai alasan untuk mengoreksi lagi muncul untuk dapat melegalkan tindakan ini. Kontribusi anak-anak di lingkaran peredaran uang adalah masalah yang terpisah di berbagai belahan dunia karena, pada dasarnya, ini telah menjadi masalah bagi setiap negara. Munculnya pekerja anak tidak terlepas dari berbagai faktor yang berkontribusi di balik itu, berikut ini menjelaskan faktor munculnya pekerja anak, termasuk:³¹

1. Faktor-faktor ekonomi

Kemiskinan adalah salah satu penyebab utama munculnya pekerja anak di samping faktor ekonomi lainnya. Ketidakmampuan ekonomi keluarga memiliki efek pada produktivitas kerja yang rendah, kurang gizi, kurang perawatan kesehatan sehingga hasil ini dalam kapasitas berkurang pekerjaan, kelelahan, kerentanan terhadap kecelakaan dan penyakit. pendapatan orangtua rendah, menyebabkan anak-anak dipaksa untuk mengikuti jejak orang tua mereka bekerja bahkan tanpa pemberian keterampilan.

³¹ Siti Faridah dan Afyani. “*Isu Pekerja Anak Dan Hubungan Dengan Hak Asasi Manusia*”, Vol. 2 No. 2, November. halaman 163- 176.

2. Faktor budaya

Budaya dalam keluarga yang anak-anak dari usia muda memiliki pekerjaan dilakukan atau sebagai pekerja. Tanpa disadari, orang tua menganggap kerja sebagai pekerja anak adalah tradisi di komunitas mereka. Anak-anak diperintahkan untuk bekerja sebagai pekerja dengan alasan mendapatkan pendidikan terbaik dan persiapan untuk menghadapi hidup di masyarakat kemudian ketika anak adalah orang dewasa. Tanpa disadari keberadaan budaya atau tradisi, kebiasaan ini memberikan anak-anak mereka sebagai pekerja anak (usia mereka) yang seharusnya tidak punya waktu untuk bekerja.

3. Faktor pendidikan

Mulai dari pendidikan orang tua yang rendah, tradisi ekonomi dan keterbatasan, banyak orang tua mengambil jalan pintas agar anak-anak mereka putus sekolah dan bekerja lebih baik untuk alasan:

- a. Wanita tidak perlu sekolah tinggi
- b. biaya pendidikan tinggi
- c. Sekolah tinggi akhirnya menjadi pengangguran

4. Rendahnya tingkat pendidikan dan ketidakberdayaan ekonomi, orang tua cenderung berpikiran sempit menuju masa depan anak-anak mereka sehingga mereka tidak memperhitungkan manfaat dari sekolah yang lebih tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan anak-anak di masa depan. Situasi ini yang menjadikan anak-anak untuk memilih menjadi pekerja anak.

Mempekerjakan pekerja anak pada dasarnya adalah pelanggaran hak anak karena pekerja anak mempengaruhi buruknya perkembangan fisik, emosional dan sosial anak. Keberadaan pekerja anak dapat memiliki efek sendiri. Dampak Eksploitasi Pekerja Anak dapat menyebabkan berbagai gangguan pada anak-anak baik secara fisik dan mental. Secara khusus, dampak dari anak yang bekerja di masing-masing sektor berbeda, seperti dampak dari anak yang bekerja di sektor pertambangan sangat berbeda dari dampak anak yang bekerja dalam penjualan, produksi dan perdagangan obat-obatan. Selain dampak khusus, pekerja anak juga memiliki dampak umum, yaitu:³²

1. Tidak memiliki waktu luang untuk bermain
2. Gangguan proses perkembangan anak
3. Gangguan kesehatan fisik dan mental anak-anak
4. Perasaan rendah diri dalam hubungan sosial
5. Rentan terhadap perlakuan diskriminatif
6. Rentan terhadap kecelakaan kerja
7. Rentan terhadap perlakuan tindak kekerasan, eksploitasi dan pelecehan rentan menciptakan generasi miskin (pekerja anak yang melahirkan pekerja anak juga)
8. Masa depan yang suram karena pendidikan rendah atau bahkan tidak ada pendidikan.
9. Tidak mampu bersaing dengan pihak lain di era globalisasi.

³² Sulastri. "*Faktor-faktor Yang Disebabkan Eksploitasi Pekerja Anak*" "Desa Tambang Emas Tradisional di Tering Kabupaten". Vol 4. Jurnal, Agustus, 2016, halaman 254.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Pasal 1 menyatakan bahwa Perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan anak-anak melindungi dan hak-hak mereka sehingga mereka dapat hidup, tumbuh dan berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat martabat manusia, serta mendapatkan perlindungan dari diskriminasi kekerasan, eksploitasi ekonomi yang baik. serta seksual, penelantaran, kekejaman, kekerasan dan penganiayaan, ketidakadilan, penganiayaan lainnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 68 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Ketentuan Pasal 68 dikecualikan untuk anak usia 13-15 untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Undang-undang ini juga menetapkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan anak di pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan, yaitu, izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua atau wali, waktu kerjamaksimum adalah 3 jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan kerja yang jelas dan anak menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, meskipun sudah ada undang-undang yang melarang anak-anak bekerja di semua sektor ekonomi.³³

Menurut Undang-Undang tenaga kerja, anak-anak dalam kelompok usia 10-12 tahun sebenarnya tidak diperbolehkan untuk bekerja (bahkan untuk pekerjaan ringan). Hanya anak-anak di atas usia 13 diizinkan untuk melakukan

³³ *Ibid.*

pekerjaan ringan. Namun, sesuai dengan Konvensi ILO No.138 yang telah diratifikasi menjadi UU No.20 Tahun 1999 tentang usia minimum untuk bekerja, anak-anak berusia 15 tahun dapat digunakan secara normal sehingga kelompok usia 13-17 tahun dibagi menjadi dua, yaitu 13-14 tahun dan 15-17 tahun. Anak-anak dalam kelompok usia 15-17 tahun diperbolehkan bekerja tetapi tidak dapat dimanfaatkan untuk bekerja di pekerjaan yang membahayakan baik bahaya bagi kesehatan atau keselamatan atau moral anak.

Adapun tujuan dari perlindungan anak menurut pandangan Islam adalah untuk keselamatan dan kesejahteraan anak, agar anak dapat mengembangkan potensinya secara aman sesuai dengan tujuan penciptaan manusia. Kemaslahatan yang dimaksudkan dalam konteks siyasah adalah dampak positif yang konkret dari adanya pemerintahan, negara, dan kepemimpinannya bagi segala kepentingan-kepentingan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa didalam siyasah Dusturiyah itu ialah suatu norma aturan Perundang-undangan yang mendasar sehingga dijadikan landasan utama dalam rujukan semua tata aturan dalam hal bernegara agar sejalan dengan nilai-nilai shari'at. Dengan demikian semua peraturan perundang-undangan haruslah mengacu pada konstitusinya masing-masing setiap negara yang tercermin dalam nilai-nilai Islam dalam hukum-hukum syari'at yang telah dijelaskan oleh Al-qur'an dan sunnah nabi, baik mengenai akidah, akhlak, ibadah, muamalah, ataupun lainnya.

Dalam pandangan Islam atau siyasah dusturiyah Anak adalah perhiasan dalam kehidupan. Anak itu harus dilindungi. Oleh karena itu, Islam sangat menganjurkan untuk memelihara anak, agar setiap anak kelak mampu memikul

tanggung jawab tersebut, maka ia perlu mendapat kesempatan yang seluas-luasnya untuk tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental, maupun sosial, dan berahlak mulia. Perlu dilakukan upaya perlindungan serta untuk memujudkan kesejahteraan anak dengan memberikan jaminan terhadap pemenuhan hak-hak nya serta adanya perlakuan tanpa diskriminasi.

B. Tanggung Jawab Pengusaha Yang Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Pada Anak Yang Dipekerjakan Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Setiap perusahaan, diwakili direksi, bertanggung jawab secara hukum atas setiap kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan tersebut. Normatifnya, pimpinan perusahaanlah yang bertanggung jawab menyelenggarakan keselamatan kerja. Tanggung jawab itu bukan hanya mengenai kerugian yang timbul akibat kecelakaan, tetapi juga memastikan bahwa pekerja yang mengalami cacat karena kecelakaan tak diputus hubungan kerjanya. Segala upaya perlu dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja karena dampaknya sangat buruk bukan saja terhadap buruh yang mengalaminya tapi juga perusahaan.

Sesuai Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, pengusaha bertugas menyelenggarakan keselamatan kerja. Guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, pemimpin tempat kerja wajib menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja, baik dalam konteks mencegah kecelakaan kerja, mengatasi kebakaran, dan peningkatan K3, maupun memberi pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan. Peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

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 lain yang berbahaya
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat perlindungan diri kepada para pekerja
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, uap, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
10. Menyelenggarakan penyaluran udara yang cukup
11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
12. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya

17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.³⁴

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih tegas mengatur kewajiban pemberi kerja untuk memberi perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental dan fisik pekerja. K3 merupakan hak buruh yang harus dilindungi. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja. Perusahaan harus menanggung semua pekerja baik yang sudah atau belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pekerja menjalankan perintah pimpinan untuk melakukan suatu pekerjaan, kemudian mengakibatkan kecelakaan kerja, maka yang bertanggung jawab atas peristiwa itu adalah pihak yang memberi perintah.

Pasal 1367 BW (KUH Perdata) yang menegaskan majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu. Pasal ini membuat majikan tidak bisa lepas tanggung jawab dalam hal terjadi kecelakaan kerja. Buruh yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja atau hubungan kerja tidak boleh diputus hubungan kerjanya (PHK). Hal itu sebagaimana amanat Pasal 153 ayat (1) huruf j Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam bekerja sewaktu-waktu akan mengalami terjadinya kecelakaan, baik itu kecelakaan yang mengakibatkan cacat ataupun kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian, untuk itu pemerintah perlu mengatur tentang

³⁴ C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. 2018. *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi) Bagian 2*. Jakarta: PT Pradnya Paramita, halaman 171-172.

permasalahan yang terjadi dalam dunia pekerjaan yang di alami terhadap tenaga kerja yaitu mengeluarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang ketenagakerjaan menggantikan Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan. Untuk menanggulangi resiko-resiko tersebut Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menggantikan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial (JAMSOSTEK).

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja adalah dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang.³⁵ Dan untuk mensejahterakan pekerja atau pegawai. Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi suatu kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dan atau pengusaha untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada pekerja ataupun masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sector formal.³⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

³⁵ Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 122.

³⁶ *Ibid.*

Pelaksanaannya diatur di dalam perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamssostek). Jaminan sosial tenaga kerja ini diatur didalam Undang-Undang no 2 tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.³⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 100 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan untuknya.

Pengertian BPJS dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) UU BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomis kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam pancasila, mengenai kewajiban Negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan suatu bentuk sebagai pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan apa kemampuan negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomis serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya suatu alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan social, sebagai bagian untuk mensejahterakan rakyat.

³⁷ *Ibid.*

Sebelum tahun 2014 terdapat empat BUMN yang berperan sebagai penyelenggara program jaminan sosial, yaitu PT. Jamsostek, PT. Taspen, PT. Asabri dan PT Askes. Namun kemudian dalam Ketetapan MPR NomorX/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada sidang tahunan MPR RI Tahun 2001 menugaskan kepada Presiden Republik Indonesia untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu. Sehingga pada awal tahun 2014, untuk menindaklanjuti ketentuan Pasal 5 ayat 1 UU nmr 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang menyebutkan bahwa badan penyelenggara jaminan sosial harus dibentuk dengan UU maka dibentuklah UU BPJS demi untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Keberadaan setiap perusahaan juga sama halnya dalam sistem perekonomian Indonesia. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi yang berkelanjutan tentu saja tenaga kerja perlu mendapatkan kesejahteraan yang baik. Bukan hanya terhadap upah yang diperoleh tetapi juga perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan satu pekerjaan. Dengan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka akan dapat membantu pekerja dalam suatu jaminan hidup dalam melakukan suatu pekerjaan.

Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menggantikan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 yang merupakan Undang-undang yang melindungi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Didalam perjanjian kerja terbagi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

(PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang tidak memiliki waktu berlakunya dapat mensyaratkan masa percobaan sedangkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang mempunyai jangka waktu tertentu perjanjian ini tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.

Direktur melakukan pengawasan umum terhadap undang-undang ini, sedang para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya. Wewenang dan kewajiban direktur, pegawai pengawasan dan ahli keselamatan kerja dalam melaksanakan undang-undang ini diatur dengan peraturan perundangan. Barangsiapa yang tidak dapat menerima keputusan direktur dapat mengajukan permohonan banding kepada panitia banding.

Tata cara permohonan banding, susunan panitia banding, tugas panitia banding dan lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Keputusan panitia banding tidak dapat dibanding lagi. Untuk pengawasan, pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundang-undangan. Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat pekerjaan yang diberikan padanya. Pengurus wajib memeriksakan semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur. Norma-norma mengenai pengujian kesehatan ditetapkan dengan peraturan perundangan.³⁸

Santunan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang yang diberikan penggantian kerugian karena kecelakaan, kematian, dan sebagainya. Dalam

³⁸ *Ibid.*

Pasal 60 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertuang pihak perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, masa percobaan adalah istilah tenggang waktu syarat untuk mendapat standar pekerja perusahaan. Dalam masa percobaan pekerja tidak mendapat uang santunan sebagai mana diatur dalam Pasal 154 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hanya berlaku untuk pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tetap. Pekerja berhak atas upah serendah-rendahnya setara dengan nilai upah minimum yang berlaku. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak direncanakan, tidak terduga, tidak diharapkan serta tidak ada unsur kesengajaan, Kejadian tersebut bersifat fisik dan merugikan. Pengelolaan dalam jaminan kecelakaan kerja adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang menggantikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Jika perusahaan telah menjadi peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) maka segala resiko kecelakaan kerja beralih kepada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Dimana dalam hal ini pihak pengusaha harus melaporkan dengan resmi sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila tenaga kerjanya mengalami kecelakaan kerja kepada pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Bagi pihak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaannya menjadi peserta dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) maka segala resiko yang timbul karena kecelakaan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan/pengusaha, dimana pihak pengusaha harus menjamin pemberian daripada perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja, untuk dapat menjadi anggota BPJS pihak pengusaha harus mendaftarkan pekerjaannya, karena ketika bekerja di suatu perusahaan tidak secara otomatis menjadi anggota BPJS harus melalui prosedur.

Seseorang atau pekerja sebelum masuk sebagai tenaga kerja yang bergabung dalam suatu perusahaan atau bergabung bersama pengusaha, maka antara pengusaha dengan tenaga kerja yang akan dipekerjakan tersebut akan terikat pada sesuatu hubungan kerja yang disebut sebagai perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut disamping itu harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja dan juga harus sesuai dengan peraturan dari si majikan atau pihak pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja atau sembarangan, akan tetapi harus dilakukan sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku sebagaimana telah disepakati/ditentukan pada dikum perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan juga pelaksanaan pekerja tidak boleh bertentang dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum. Dalam memperkerjakan tenaga kerja diperusahaan, maka pihak perusahaan haruslah memperhatikan dan menghormati hak-hak dan kewajiban tenaga kerja tersebut, meskipun hanya sebagai pekerja dalam suatu perusahaan, dari hal tersebut sedikit banyaknya telah tercantum dalam perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Yang dimana perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha.

Salah satu kewajiban dari pihak pengusaha adalah memberikan perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja, terutama terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang melakukan satu pekerjaan berhubungan dengan hubungan kerja, maksudnya selain pembayaran terhadap upah yang didapat pekerja juga diharapkan perhatian pihak pengusaha terhadap perlindungan diri bagi tenaga kerjanya bilamana terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan (kecelakaan kerja) kepada diri sipekerja pada perusahaan tersebut. Terjadinya kecelakaan kerja pada saat

melakukan pekerjaan adalah merupakan sesuatu hal yang tidak pernah di ketahui atau diprediksi sebelumnya, oleh sebab itulah sejak awal sangatlah penting dipersiapkan perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja dengan mempedomani peraturan-peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hal perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja pekerja, pihak pengusaha mempunyai tanggung jawab/kewajiban untuk memberikan perlindungan sepenuhnya kepada tenaga kerjanya bilamana mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Pentingnya memperhatikan kesehatan pekerja juga merupakan tanggung jawab perusahaan terkait lingkungan kerja. Kesehatan kerja adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh para pemilik usaha. Hal ini demi memberikan kenyamanan dan keselamatan kerja bagi setiap orang yang berada di lingkungan kerja tersebut. Dengan menciptakan lingkungan yang sehat, diharapkan akan bisa mempengaruhi kinerja para pekerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Penciptaan kesehatan kerja dalam lingkungan perusahaan, akan berdampak pada kualitas kesehatan para pekerjanya. Dengan memiliki pekerja yang dalam kondisi sehat, maka mereka akan bisa bekerja secara optimal. Bandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan kesehatan kerja bagi karyawannya. Selain berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan, perusahaan seperti ini juga kurang bisa menciptakan kerja yang optimal. Sebab, hal ini akan berdampak pada buruknya kualitas kesehatan para pekerja yang bisa mempengaruhi kemampuan mereka dalam bekerja. Salah satunya diindikasikan dengan tingginya angka absensi kerja karena pekerja yang sakit.

Perusahaan diwajibkan untuk memperhatikan masalah kesehatan kerja terutama bagi para karyawannya. Bukan sekadar untuk mematuhi peraturan

pemerintah yang dicantumkan dalam Undang-undang industri dan peraturan tentang ketenagakerjaan. Melainkan karena pada dasarnya pemenuhan kewajiban ini demi untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.

Di luar negeri, masalah akan kesehatan kerja merupakan masalah yang sangat vital. Sebuah perusahaan bahkan bisa dicabut izin operasionalnya jika mereka tidak memenuhi standar kesehatan kerja bagi karyawannya. Selain itu, para pengusaha pun akan dikenakan denda yang jumlahnya tidak sedikit. Inilah contoh nyata peran pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi kaum pekerja.

Di Indonesia, hal ini belum bisa sepenuhnya dijalankan. Masih kerap ditemui perusahaan yang mengabaikan masalah kesehatan kerja bagi pekerja mereka. Khususnya hal ini bisa ditemui pada industri berskala menengah dan kecil. Mulai dari hal sepele seperti kewajiban memberikan perangkat masker atau pelindung mata, hingga memberikan asuransi kesehatan bagi pekerja. Hal ini masih kerap dilanggar oleh beberapa oknum. Masalah kesehatan kerja masih dianggap sebagai masalah sepele dan bukan bagian yang harus diprioritaskan dalam dunia industri tanah air. Sebagian pengusaha menganggap bahwa kewajiban memperhatikan masalah kesehatan kerja ini sebagai hal yang kontraproduktif dalam proses pencarian laba perusahaan.

Langkah-langkah harus dilakukan secara sinergis guna menciptakan masalah kesadaran akan kesehatan kerja ini. Dengan demikian, para karyawan di sebuah perusahaan bisa mendapatkan hak mereka dan bukan sekadar dituntut tanggung jawab untuk memberikan kemampuan mereka demi keuntungan perusahaan semata.

Pekerja berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas

keselamatan kerja. Hal ini meliputi upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Berdasarkan hak pekerja tersebut, berdasarkan Pasal 87 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, pemberi kerja menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Tanggal 1 Januari 2014, Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial mulai berlaku dan menyatakan Jamsostek tidak berlaku lagi. Hal ini didasarkan Pasal 69 Undang-undang No. 24 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa pada saat mulai beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Berdasarkan kasus yang terjadi pada tahun 2010, maka peraturan yang berlaku adalah Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sehingga yang digunakan adalah Undang-undang ini. Berdasarkan Pasal 1 butir 6 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Undang-undang Jamsostek, tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja yang meliputi (Pasal 9 Undang-undang Jamsostek):

1. Biaya pengangkutan;
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
3. Biaya rehabilitasi;
4. Santunan berupa uang.

Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk panitia Pembina keselamatan kerja dan kesehatan kerja guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja di tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam rangka memperlancar usaha produksi. Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan hak tenaga kerja untuk:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai dan atau ahli keselamatan kerja;
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
4. Meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
5. Menyatakan keberatan bekerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan oleh pegawai pengawas dalam batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.³⁹

³⁹ C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. *Op. Cit.*, halaman 174-175.

C. Perlindungan Hukum Yang Mengakibatkan Kecelakaan Kerja Pada Anak Yang Dipekerjakan Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia.⁴⁰ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian, Sehingga menurut penulis hukum digunakan untuk melindungi segenap warga negaranya termasuk anak anak yang masih memerlukan perlindungan dari segala upaya yang dapat merugikannya, seperti kekerasan diskriminasi.

Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli mengenai perlindungan hokum diantaranya:⁴¹

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
2. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

⁴⁰ Sudikno Mertokusumo. 2017. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, halaman 42.

⁴¹ I Gusti Ketut Riza Aditya, dkk. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". dalam Jurnal Hukum Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, halaman 8.

3. Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja.

Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.⁴² Adapun faktor-faktor penyebab dan pendorong permasalahan pekerja anak menurut hasil penelitian ILO dan Jaringan Penanggulangan Pekerja Anak (JARAK) di Indonesia sebagai berikut faktor kemiskinan, faktor urbanisasi, faktor sosial budaya, faktor pendidikan, faktor perubahan proses produksi, faktor adat dan sikap sosial, Faktor pengawasan dan institusi untuk rehabilitasi. Perlindungan hukum bagi pekerja anak dalam UU Ketenagakerjaan adalah menyangkut perlindungan hukum terhadap pengupahan, dan kesejahteraan pekerja anak yang dicantumkan dalam ketentuan Pasal 68 sampai dengan ketentuan Pasal 75.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 64 dan Pasal 65 telah dijelaskan mengenai upaya-upaya perlindungan yang telah diatur oleh pemerintah. Perlindungan Pekerja Anak juga terdapat pada Undang-Undang No. 4 Tahun 1979 tentang kesejahteraan anak, seperti dijelaskan dalam Pasal 1.

⁴² *Ibid.*

Perlindungan hukum pekerja anak ditinjau dari segi hukum perdata terdapat pada:

1. Ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 68 menentukan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Filosofi larangan anak untuk bekerja atau mempekerjakan anak sebagaimana diatur di dalam UU Ketenagakerjaan ini sebenarnya erat kaitannya dengan upaya melindungi hak asasi anak. Ketentuan yang melarang mempekerjakan anak sebagaimana telah diatur di dalam ketentuan Pasal 68 UU Ketenagakerjaan, sejalan dengan ketentuan Pasal 52 UU HAM, Pasal 52 UU HAM yang menentukan bahwa setiap anak berhak atas perlindungan oleh orang tua, keluarga, masyarakat dan Negara. Selanjutnya dalam ayat (2) mengatur mengenai hak anak sebagai hak asasi manusia dan untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukum bahkan sejak dalam kandungan. Oleh karena itu, secara filosofis larangan mempekerjakan anak ini semata-mata dimaksudkan untuk memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap anak demi pengembangan harkat dan martabatnya dalam rangka mempersiapkan masa depannya.⁴³
2. UU HAM Pasal 64 yaitu, “Setiap anak berhak untuk memperoleh perlindungan dari kegiatan eksploitasi ekonomi dan setiap pekerjaan yang membahayakan dirinya, sehingga dapat mengganggu pendidikan, kesehatan fisik, moral, kehidupan sosial, dan mental spiritualnya”.

⁴³ Netty Endrawati. “Faktor Penyebab Anak Bekerja dan Upaya Pencegahan”, Jurnal Ilmiah Hukum-Hukum Refeksi Hukum, FH UKSW, Salatiga, halaman 22.

3. Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang usia Minimum Untuk Anak yang diperbolehkan bekerja dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 3 khususnya ayat (1) dan ayat (3), usia minimum yang diperbolehkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak harus diupayakan tidak boleh kurang dari 18 tahun dan usia untuk melakukan pekerjaan yang bersifat ringan yaitu 16 tahun.

Perlindungan hukum pekerja anak dari segi hukum pidana dapat dilihat pada UU Ketenagakerjaan yaitu, Pasal 69 ayat (2), pengusaha yang mepekerjakan anak pada pekerjaan anak harus seizin dan ada perjanjian kerja dengan orang tua, waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu sekolah, adanya asuransi kerja, hubungan kerja yang jelas, dan upah yang sesuai. Pasal 71 ayat (2), lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan sekolah. Pasal 183, barangsiapa melanggar Pasal 74, dikenakan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Pasal 185, barangsiapa yang melanggar ketentuan pada Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan pasal 160 ayat (1) dan ayat (7), dikenakan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pasal 186, barangsiapa melanggar ketentuan Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal

138 ayat (1). Dikenakan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 1 ayat (1), (2) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Dari Undang Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak:

1. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan
2. Perlindungan Anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi Anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Dan juga sebagaimana dijelaskan dalam pasal 68 yang menyatakan, “pengusaha dilarang mempekerjakan anak” sehingga dengan hal tersebut diatas menurut penulis seseorang yang masih berusia 18 tahun kebawah masih dianggap anak-anak sehingga masih diperlukan untuk mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi dan juga dilarang untuk mempekerjakan anak baik itu pengusaha ataupun yang lainnya.

Konvensi hak anak disahkan oleh majelis umum PBB pada Tanggal 20 November 1989, setahun kemudian, pada tahun 1990 Indonesia meratifikasi konvensi ini melalui Kepres Nomor 36 Tahun 1990, Perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi merupakan bagian dari hak terhadap kelangsungan hidup. Dengan demikian pengeksploitasian terhadap anak itu sangat dilarang terutama

didalam hal memperkerjakan anak itu termasuk kedalam hal mengingkari kelangsungan hidup anak tersebut.

Menurut Abu Hurairah dalam rangka perlindungan terhadap anak sebagai pekerja, konvensi memuat beberapa asas yang diantara lain: asas penghapusan kerja anak, dirumuskan dalam Pasal 1 yang mengamanatkan kepada setiap anggota untuk mengambil kebijakan secara nasional untuk menjamin penghapusan kebijakan anak sebagai pekerja secara efektif, selain itu, setiap anggota diwajibkan untuk secara progresif menaikkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan fisik dan mental orang muda.⁴⁴

Dengan penjelasan Abu Hurairah diatas penghapusan kebijakan anak sebagai pekerja itu memang harus dibuat hukumnya secara nasional dan juga menaikkan batas paling rendah agar anak diperbolehkan bekerja sampai baik itu fisik, mental, dan lain lainnya itu mampu diemban oleh anak. Namun di dalam Pasal 69 ayat (1) yang menyatakan: “Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial”. Dengan adanya hal tersebut memang didalam undang-undang ini adanya suatu pengecualian yaitu bahwa anak yang berumur 13-15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan didalam hal ini berarti seorang anak diperbolehkan untuk

⁴⁴ Abu Hurairah. 2016. *Kekerasan terhadap Anak*. Bandung: Nuansa, halaman 40.

bekerja dengan catatan kesehatan fisik serta mental dan juga sosialnya tidak terganggu.

Akan tetapi, seorang pengusaha yang ingin memperkerjakan anak yang masih berusia 13-15 tahun tentunya haruslah memenuhi persyaratan diantaranya:

1. Izin tertulis dari orang tua atau wali
2. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
3. Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam
4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
5. Keselamatan dan kesehatan kerja
6. Adanya hubungan kerja yang jelas
7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
8. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Akan tetapi banyak sekali anak yang masuk bekerja pada usia sekolah yang terkadang waktu bekerjanya lebih dari 3 jam sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang ini, dan juga banyak anak yang bekerja akan tetapi waktu sekolah mereka menjadi terganggu sehingga kekecualian yang disebutkan dalam undang-undang ini sekehendaknya untuk dilakukan kajian ulang terhadap pengecualian umur anak yang boleh bekerja.

Bagaimana agar terpenuhi semua hak hak tersebut sedangkan banyak anak anak yang bekerja terkadang tidak sesuai dengan Peraturan Undang-Undang sehingga hak anak tersebut tidak terpenuhi.

Hak-hak anak terlihat dalam ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang perlindungan anak, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap anak berhak untuk dapat hidup tumbuh dan berkembang dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi Pasal (4).
2. Setiap anak berhak atas suatu nama sebagai identitas diri dan status kewarganegaraan (Pasal 5).
3. Setiap anak berhak untuk beribadah menurut agamanya, berpikir, dan berekspresi sesuai dengan tingkat kecerdasan dan usianya dalam bimbingan orangtua (Pasal 6)
4. Setiap anak berhak mengetahui orang tuanya dibesarkan dan diasuh orangtua sendiri (Pasal 7 ayat 1).
5. Setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental spiritual dan sosial (Pasal8).
6. Setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam rangka pembangunan pribadinya dan tingkat kecerdasan sesuai dengan minat dan bakatnya, khusus bagi anak yang memiliki keunggulan juga berhak mendapatkan pendidikan khusus Pasal (9)
7. Setiap anak berhak menyatakan dan didengar pendapatnya, menerima, mencari dan memberikan informasi sesuai dengan tingkat kecerdasannya dan usia demi pengembangan dirinya sesuai dengan nilai-nilai kesusilaan dan kepatutan (Pasal 10)

8. Setiap anak berhak untuk beristirahat dan memanfaatkan waktu luang, bergaul dengan anak sebaya, bermain, berekreasi sesuai dengan minat, bakat dan tingkat kecerdasannya demi pengembangan diri (Pasal 11)

Selain itu dalam dunia pekerjaan ada yang dinamakan perjanjian kerja sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 52 huruf b dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, huruf b yang menyatakan “kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum”, dengan adanya hal tersebut sebelum melakukan suatu pekerjaan haruslah adanya perjanjian kerja, yang menjadi permasalahan bahwa seorang anak sebagaimana dalam Undang-Undang anak dikatakan bahwa anak adalah orang yang masih dibawah umur 18 tahun sehingga dengan ketantuan tersebut kecakapan dalam hal untuk membuat suatu perjanjian masih belum cakap seorang anak dalam melakukan suatu perjanjian. Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1330 KUH Perdata yang menyatakan orang yang belum dewasa tidak cakap dalam hal membuat suatu perjanjian, sehingga akan merugikan anak dalam hal melakukan pekerjaan sedangkan dalam hal membuat suatu perjanjian pekerjaan pun belum cakap.

Huruf d yang menyatakan “pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, sehingga dengan demikian akan merugikan anak, sebagaimana diketahui bahwa dalam huruf b dinyatakan, dalam hal membuat perjanjian kerja haruslah memiliki kecakapan hukum sehingga ketertiban umum serta kesusilaan pun akan banyak di rasakan oleh anak-anak, dikarenakan anak belum cakap melakukan perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian kerja tersebut harus memenuhi syarat menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satunya yaitu pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Jika tidak terpenuhi, perjanjian jadi batal demi hukum. Selain itu, anak dilarang dipekerjakan dan dilibatkan pada pekerjaan terburuk, salah satunya pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Jika larangan itu dilanggar, pengusaha yang memperkerjakan anak tersebut dipidana penjara minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun dan/ denda minimal Rp 200 juta dan maksimal Rp 500 juta.

Menurut Imam Supomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian dari segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.⁴⁵

Kurniati, dalam bukunya Hak Asasi manusia dalam Perspektif hukum pidana islam menjelaskan pengertian HAM yaitu menurut bahasa, hak asasi manusia terdiri dari tiga kata, yakni: "hak" berarti, milik, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu.⁴⁶ Hak juga berarti (1) sesuatu yang benar (2) kepunyaan, milik (3) kewenangan (4) kekuasaan untuk melakukan sesuatu karena telah ditentukan oleh undang-undang atau peraturan lainnya (5) kekuasaan yang benar

⁴⁵ Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, halaman 10.

⁴⁶ Karina. 2014. *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI: Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, halaman 334.

untuk menuntut sesuatu atau kekuasaan yang benar atas sesuatu. “Asasi ” berarti bersifat dasar, pokok tindakan itu melanggar hak manusia.⁴⁷

Menurut Istilah, HAM merupakan statemen empat dasar hak dan kewajiban yang fundamental bagi seluruh manusia yang ada dimuka bumi ini, baik laki-laki wanita tanpa membedakan ras, keturunan, bahasa, maupun agama. Sehingga dengan adanya hal tersebut hak anak dalam hal memperoleh pendidikan, dapat mengembangkan bakat dapat bermain dan lain sebagainya itu harus terpenuhi, pada waktu anak-anak tersebut tidak diperbolehkan untuk bekerja jikapun anak ingin bekerjapun harus memenuhi beberapa syarat serta ketentuan yang tidak mengganggu dari hak-hak dari anak.

HAM yang dikemukakan oleh Harun Nasution adalah: tuntutan yang secara moral bisa dibenarkan, agar seluruh manusia dapat menikmati dan melaksanakan kebebasan dasar mereka, harta benda dan pelayanan-pelayanan mereka dipandang perlu untuk mencapai harkat kemanusiaan, yaitu hak asasi manusia pada dasarnya merupakan suatu hak atau kepunyaan seseorang yang sama sekali tidak dapat ditarik dari dalam diri seseorang.⁴⁸ Seiring dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Masdar F. Mas’udi: hak asasi manusia adalah kumpulan hak yang melekat pada manusia dan tidak ada ketentuan apapun yang bisa mengurangi dan mencabut hak tersebut. Hak asasi ini tidak menuntut positivisme, yaitu tidak menuntut keharusan untuk dimuat dalam undang-undang atau kontitusi.⁴⁹ Kodrati seorang anak tak dapat dihilangkan dengan melakukan

⁴⁷ *Ibid.*, halaman 60.

⁴⁸ Harun Nasution dan Bakhtiar Efendy. 2017. *Hak Asasi Manusia Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Firdaus, halaman 19.

⁴⁹ Masdar F. Mas’udi. 2013. *Agama dan Hak Rakyat*. Jakarta: Guna Aksara, halaman 45.

suatu pekerjaan yang bukan merupakan suatu yang diinginkannya serta dapat menciderai hak-hak anak tersebut, sehingga perlindungan hukum yang jelas serta diawasi dengan ketat dalam hal terpenuhi hak-hak anak dan pekerja anak dapat berkurang demi tercapainya generasi yang cerdas.

Perlindungan hak asasi manusia dalam sistem ketenagakerjaan Wujud perlindungan hak asasi manusia dalam sistem ketenagakerjaan tentunya senantiasa menjadi harapan bersama, baik kepada para pelaku usaha/majikan dan juga oleh para pekerja. Cita hukum ketenagakerjaan sebagai wadah untuk memenuhi kepentingan dan kesejahteraan bersama bagi pihak-pihak yang terkait dalam sistem tenaga kerja itu sendiri harusnya bisa untuk diwujudkan.

Anak menurut bahasa adalah keturunan kedua sebagai hasil antara hubungan pria dan wanita. Dalam konsideran Undang-Undang perlindungan anak, dikatakan bahwa anak adalah amanah dan karuni Tuhan Yang Maha Esa, yang dalam dirinya melekat harkat dan martabat sebagai manusia seutuhnya.⁵⁰

Menurut Pasal 70 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

1. Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
2. Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

⁵⁰ M. Nasir Djamil. 2013. *Anak Bukan Untuk Dihukum*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 8.

3. Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:

- a. Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- b. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dengan penjelasan tersebut diatas bahwa, seorang anak bisa melakukan pekerjaan. Akan tetapi, suatu pekerjaan tersebut hendaklah berada dalam suatu yang telah diatur oleh sekolah dan dimasukkan dalam kurikulum. Dan juga dilaksanakan dengan penuh pengawasan serta perlindungan yang sangat ketat demi pengembangan bakat anak tersebut.

Menurut Pasal 71 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa:

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

Dengan adanya hal tersebut dalam pasal tersebut diatas perlindungan hukum terhadap anak memang telah ada dalam hal untuk menjaga ketentuan hak dari anak, namun pelaksanaan terhadap pekerja anak tersebut masih sangat minim sekali. Banyak anak yang bekerja tidak dalam pengawasan serta tidak dalam untuk pengembangan baakat anak, namun banyak sekali anak yang bekerja terkadang terkesan dipaksa, sehingga anak mentalnya terganggu. Hal ini tentunya juga dijelaskan dalam pasa Pasal 72 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 “Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa”.

Menurut Pasal 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan:

1. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
2. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya
 - b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian
 - c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak

Ketentuan tersebut di dalam pasal tersebut diatas sulit sekali dalam hal perlindungan hukum terhadap anak, banyak sekali yang memperkerjakan anak namun sanksi terhadap yang memperbudak dan melakukan dan membuat anak bekerja dalam pekerjaan terburuk pun tak dapat terhindarkan. Ketentuan yang tertuang dalam Pasal 75 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, “Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja”. Dalam hal ini pemerintah berkewajiban untuk melakukan suatu pencegahan terhadap anak yang bekerja diluar hubungan bekerja. Namun didalam pasal lain untuk melakukan hubungan bekerja haruslah cakap dalam hukum, namun anak belum cakap melakukan dalam hukum. Dengan adanya hal tersebut penanggulangan pun akan sangat sulit agar anak bekerja dalam hubungan hukum. Dengan adanya hal tersebut, perlindungan hukum pun sulit tercapai dalam hal pekerja anak ini.

Menurut Pasal 6 Undang Undang Nomor 35 Tahun 2014 “Setiap Anak berhak untuk beribadah menurut agamanya, berpikir, dan berekspresi sesuai dengan tingkat kecerdasan dan usianya dalam bimbingan Orang Tua atau Wali”. Menurut Pasal 14 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 menyatakan:

1. Setiap Anak berhak untuk diasuh oleh Orang Tuanya sendiri, kecuali jika ada alasan dan/atau aturan hukum yang sah menunjukkan bahwa pemisahan itu adalah demi kepentingan terbaik bagi Anak dan merupakan pertimbangan terakhir.

2. Dalam hal terjadi pemisahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Anak tetap berhak:
 - a. Bertemu langsung dan berhubungan pribadi secara tetap dengan kedua Orang Tuanya;
 - b. Mendapatkan pengasuhan, pemeliharaan, pendidikan dan perlindungan untuk proses tumbuh kembang dari kedua Orang Tuanya sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya;
 - c. Memperoleh pembiayaan hidup dari kedua Orang Tuanya; dan
 - d. Memperoleh Hak Anak lainnya.

Dalam Undang-Undang No 35 Tahun 2014 tersebut diatas telah diatur mengenai hak yang boleh bekerja tidak boleh bertentangan dengan hak-hak dari anak tersebut. Menurut Pasal 20 Undang Undang No 35 Tahun 2014 menyatakan: “pelaksanaan dari perlindungan hukum tersebut hendaknya dilaksanakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Masyarakat, Keluarga, dan Orang Tua atau Wali berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan Perlindungan Anak. Sehingga anak yang bekerja dapat berkurang dan tercapainya hak-hak anak”.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Faktor yang mengakibatkan pekerja anak terpaksa bekerja yaitu antara lain: faktor-faktor ekonomi, faktor budaya, faktor pendidikan, serta rendahnya tingkat pendidikan dan ketidakberdayaan ekonomi.
2. Tanggung jawab pengusaha yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan ganti kerugian berupa biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi, dan santunan berupa uang.
3. Perlindungan hukum yang mengakibatkan kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, Pasal 69 ayat (2), pengusaha yang mepekerjakan anak pada pekerjaan anak harus seizin dan ada perjanjian kerja dengan orang tua, waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu sekolah, adanya asuransi kerja, hubungan kerja yang jelas, dan upah yang sesuai.

B. Saran

1. Mengadakan sosialisasi dari Disnaker kepada masyarakat akan pentingnya suatu perlindungan hukum terhadap pekerja anak.
2. Memperjelas usia penerimaan ganti apabila pekerja anak tersebut mengalami kecelakaan kerja.

3. Adanya kesatuan tentang perlindungan pekerja anak dengan cara menyatukan peran pemerintah, masyarakat, LSM, Orang tua, pengusaha untuk mencegah banyaknya pekerja anak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad. 2015. *Hukum Asuransi Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Abu Hurairah. 2016. *Kekerasan terhadap Anak*. Bandung: Nuansa
- Arifin. 2015. *Pendidikan Anak Berkonflik Hukum*. Bandung: Alfabeta
- Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. 2018. *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi) Bagian 2*. Jakarta: PT Pradnya Paramita
- Celina Tri Siwi Kristiyanti. 2016. *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta: Sinar Grafika
- Eggi Sudjana. 2010. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Meringing*. Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI)
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU*. Medan: Pustaka Prima
- Harun Nasution dan Bakhtiar Efendy. 2017. *Hak Asasi Manusia Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Firdaus
- Ishaq. 2017. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta
- Johnny Ibrahim. 2017. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayu Media Publishing
- Karina. 2014. *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI: Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Lalu Husni. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafiKa Persada
- M. Nasir Djamil. 2013. *Anak Bukan Untuk Dihukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- Masdar F. Mas'udi. 2013. *Agama dan Hak Rakyat*. Jakarta: Guna Aksara

- Muhammad Joni dan Zulechaina Z. 2019. *Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hak-hak Anak*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Nashriana. 2011. *Perlindungan Hukum bagi Anak di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nursariani Simatupang dan Faisal. 2018. *Hukum Perlindungan Anak*. Medan: Pustaka Prima
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sendjun H. Manulang. 2018. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Bhineka Cipta
- Sudikno Mertokusumo. 2017. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty
- Syamsuddin. 2007. *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana,

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. Jurnal

I Gusti Ketut Riza Aditya, dkk. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". dalam Jurnal Hukum Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

Netty Endrawati. "Faktor Penyebab Anak Bekerja dan Upaya Pencegahan", Jurnal Ilmiah Hukum-Hukum Refeksi Hukum, FH UKSW, Salatiga

Siti Faridah dan Afiyani. "*Isu Pekerja Anak Dan Hubungan Dengan Hak Asasi Manusia*", Vol. 2 No. 2, November

Sulastri. "*Faktor-faktor Yang Disebabkan Eksploitasi Pekerja Anak "Desa Tambang Emas Tradisional di Tering Kabupaten"*". Vol 4. Jurnal, Agustus, 2016

D. Internet

"tanggung jawab" melalui, <https://wisuda.unud.ac.id/pdf/1116051198-3-Bab%202.pdf>, diakses pada tanggal 6 Maret 2022, pkl. 11.32 WIB

Andi Lesmana. “Defenisi Anak”, melalui <https://andibooks.wordpress.com>, diakses pada tanggal 16 Maret 2022, Pukul 12.20 wib

Ririn Puspita Sari, “Pengertian Anak Menurut Undang-Undang”, melalui <http://ririnpuspitasarifr.blogspot.co.id>, diakses pada tanggal 13 Maret 2022, Pukul 12.30 wib