

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK
ANAK SEBAGAI PEKERJA
(STUDI DI UD. SUNJAYA MANDIRI PANCUR BATU)**

SKRIPSI

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

OLEH :

MIFTAH HARIZ

(1606200286)



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

NAMA : MIFTAH HARIZ
NPM : 1606200286
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK ANAK SEBAGAI PEKERJA (STUDI DI UD. SUNJAYA MANDIRI PANCUR BATU)

PENDAFTARAN : Tanggal, 17 Juli 2020

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIDN: 0003036001


NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.HUM
NIDN: 0111117402

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 Jumat, tanggal 24 Juli 2020, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

NAMA
NPM
PRODI/BAGIAN
JUDUL SKRIPSI

MENETAPKAN

: MIFTAH HARIZ
 : 1606200286
 : ILMU HUKUM / HUKUM PERDATA
 : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK ANAK SEBAGAI PEKERJA (STUDI DI UD. SUNJAYA MANDIRI PANCUR BATU)

Dinyatakan

: (A) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa
 () Lulus Bersyarat, memperbaiki ujian ulang
 () Tidak Lulus

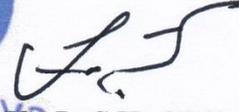
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris


Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
 NIDN: 0003036001


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

ANGGOTA PENGUJI:

1. Nursariani Simatupang, S.H., M.Hum.
2. Mhd. Teguh Syuhada Lubis, S.H., M.H.
3. Rachmad Abduh, S.H., M.H.

1. 
 2. 
 3. _____



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA	: MIFTAH HARIZ
NPM	: 1606200286
PRODI/BAGIAN	: ILMU HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI	: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK ANAK SEBAGAI PEKERJA (STUDI DI UD. SUNJAYA MANDIRI PANCUR BATU)

**DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
 PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Medan, 14 Juli 2020

DOSEN PEMBIMBING

NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.HUM

NIDN: 0111117402

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Miftah Hariz
NPM : 1606200286
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai
Pekerja (Studi Di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, Juli 2020

Saya yang menyatakan,



Miftah Hariz

NPM : 1606200286

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK ANAK SEBAGAI PEKERJA (STUDI DI UD. SUNJAYA MANDIRI PANCUR BATU)

Miftah Hariz

Anak adalah anugerah bagi kedua orang tuanya. Dalam implementasinya, anak merupakan sumber daya manusia bagi pembangunan suatu bangsa, penentu masa depan dan penerus generasi. Di tengah upaya pemerintah untuk mewajibkan anak mengenyam bangku pendidikan selama 12 tahun justru dinodai dengan banyaknya angka pekerja anak yang tidak dapat turut serta merasakan bangku sekolah. Sehingga kenyataan yang demikian itu mengakibatkan anak menjadi terlantar baik secara rohani, jasmani maupun sosial, sehingga masih banyak anak-anak yang hidupnya tidak mendapat kesempatan memperoleh pendidikan yang wajar apalagi memadai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh anak di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu, mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia, serta mengetahui hal yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja.

Penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis empiris, sumber data yang digunakan bersumber dari hukum Islam, data primer dan data data sekunder. Alat pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dengan pemilik UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu dan 5 (lima) pekerja anak dan studi dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh anak di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu yaitu; pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan, sesuai dengan kemampuan anak. Perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia secara normatif terdapat dalam Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa poin yang tidak terpenuhi oleh pihak UD. Sunjaya Mandiri yaitu tidak adanya izin tertulis dari orang tua atau wali dari pekerja anak, tidak melakukan perjanjian kerja dengan orang tua atau wali, waktu kerja yang lebih dari 3 jam dalam sehari, pekerjaan dimulai dari pagi hingga sore hari, tidak mendaftarkan para pekerjanya di program JAMSOSTEK. Akan tetapi poin yang lain sudah sesuai mengenai pemberian upah dan adanya hubungan kerja yang jelas. Hal yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja diantaranya faktor aparatur pemerintah, faktor orang tua atau wali, faktor budaya, faktor anak, dan faktor kurangnya kerjasama dan koordinasi.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Anak, Pekerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja (Studi Di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu)**.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda Syaipul Edy dan Ibunda Rohimah MR, yang telah mengasuh, mendidik dan memotivasi dengan curahan kasih dan sayang, juga kepada kakanda Ridha Mustika dan adinda Hafiz Rizal Azmi yang memberikan bantuan secara materil dan moril hingga selesainya skripsi ini.
2. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini.
3. Dekan Fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada

Wakil Dekan I, Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III, Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

4. Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Nursariani Simatupang, S.H., M.Hum selaku pembimbing, dan Bapak Mhd. Teguh Syuhada Lubis, S.H., M.H selaku pembanding, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
5. Seluruh dosen/staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Seluruh narasumber yang telah memberikan data dan membantu sepenuh hati selama penelitian berlangsung.
7. Kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan Ruli, Syahwandi, Nasrul, Zikri, Diemas, Tara, Zeze, Dira dan Bila yang tidak lelahnya menjadi tempat curahan keluh kesah serta memberikan dukungan selama penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
8. Kepada si caplang yang tidak lelahnya terus memberikan dukungan dan motivasi selama penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
9. Kepada teman-teman kelas F1 2016, bagian Hukum Perdata dan teman musholla/teman main yang telah menjadi sahabat dari awal hingga kini menjadi keluarga besar selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga di lingkungan rumah.
10. Kepada teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, dengan tidak bermaksud mengecilkan arti pentingnya

bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah kecuali Illahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, diharapkan adanya masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini. Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata, semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Medan, Juli 2020

**Hormat Saya,
Penulis**

**Miftah Hariz
(1606200286)**

DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian.....	i
Berita Acara Ujian.....	ii
Persetujuan Pembimbing.....	iii
Pernyataan Keaslian	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	7
2. Faedah Penelitian	7
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Defenisi Operasional.....	8
1. Perlindungan	9
2. Hak.....	9
3. Anak.....	9
4. Pekerja	10
D. Keaslian Penelitian.....	10
E. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	13
2. Sifat Penelitian	13

3. Sumber Data	13
4. Alat Pengumpulan Data	15
5. Analisis Data	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Perlindungan Hukum	17
B. Anak	20
C. Hak Anak	23
D. Pekerja	27

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Pekerjaan Yang Dilakukan Oleh Anak Di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu	31
B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia	42
C. Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja	81

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA	88
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN:

1. Daftar Wawancara
2. Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Anak adalah pemberian terindah bagi orang tuanya. Pernikahan yang sesungguhnya dicita-citakan menjadi keluarga yang *sakinah mawwadah warohmah* serta bertaqwa terasa lebih sempurna dengan hadirnya seorang anak. Anak tidak dapat dinilai dan diganti dengan apapun, namun tidak semua orang yang telah menikah dikaruniai anak. Dengan berbagai upayapun telah dilakukan, mulai dari doa, ikhtiar menurut adat maupun ikhtiar modern dengan harga yang mahal seperti halnya bayi tabung hanya demi menghadirkan seorang anak.

Allah berfirman dalam Al-Quran surat Al Kahfi ayat 46 yang berbunyi:

الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَاتُ الصَّالِحَاتُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ
ثَوَابًا وَخَيْرٌ أَمَلًا

Artinya: “Harta dan anak-anak adalah perhiasan kehidupan dunia tetapi amalan-amalan yang kekal lagi saleh adalah lebih baik pahalanya di sisi Tuhanmu serta lebih baik untuk menjadi harapan”.

Anak merupakan karunia dan amanah Allah SWT yang harus senantiasa dijaga dan dilindungi karena dalam diri anak melekat harkat, martabat, dan hak-hak sebagai manusia yang harus dijunjung tinggi.¹ Namun ternyata di sekeliling

¹ Mardi Candra. 2018. *Aspek Perlindungan Anak Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Halaman 1.

kita banyak anak kurang beruntung yang terpaksa mempertahankan hidup dengan bekerja, dalam usia terlalu muda yang lebih dikenal dengan Pekerja Anak.

Dalam implementasinya, anak merupakan sumber daya manusia bagi pembangunan suatu bangsa, penentu masa depan dan penerus generasi.² Keberhasilan pembangunan anak akan menentukan kualitas sumber daya manusia, serta merupakan generasi yang akan menjadi penerus cita-cita perjuangan bangsa sehingga mereka harus dipersiapkan dan diarahkan sejak dini agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi anak yang sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri dan sejahtera, menjadi sumber daya yang berkualitas dan dapat menghadapi tantangan di masa yang datang. Oleh karena itu, upaya pembangunan anak harus dimulai sedini mungkin untuk tumbuh dan berkembang secara optimal, baik secara fisik, mental maupun sosial dan mempunyai akhlak yang mulia karena sejak dalam kandungan pun mereka punya hak untuk hidup.

Akan tetapi, tidak sedikit anak-anak yang harus kehilangan hak-haknya. Bahkan jumlah anak sebagai pekerja semakin bertambah setiap harinya di dalam kondisi wajib belajar wajib belajar 12 tahun yang telah dibuat oleh pemerintah. Di tengah usaha pemerintah untuk mewajibkan anak mengenyam bangku pendidikan selama 12 tahun justru “dinodai” dengan banyaknya angka anak sebagai pekerja yang tidak dapat turut serta merasakan bangku pendidikan. Pada faktanya di kehidupan sosial tidak semua orang tua mempunyai kemampuan dan kesanggupan penuh untuk memenuhi kebutuhan pokok anak dalam rangka mewujudkan kesejahteraan anak. Sehingga kenyataan yang seperti itu menyebabkan anak

² Amany Lubis, dkk. 2018. *Ketahanan Keluarga Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Cendekiawan. Halaman 43.

menjadi terlantar baik secara rohani dan jasmani maupun sosial, sehingga masih banyak anak-anak yang hidupnya tidak mendapat kesempatan memperoleh pendidikan yang wajar apalagi memadahi.

Pengaturan tentang ketentuan hak-hak pekerja anak, tidak diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, hanya menyebutkan bahwa “Pemerintah, Pemerintah Daerah dan lembaga negara lainnya berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan khusus kepada anak”.

Anak sebagai golongan rentan memerlukan perlindungan terhadap hak-haknya. Sebagaimana diketahui manusia adalah pendukung hak sejak lahir, dijelaskan juga dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa “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”.

Pada dasarnya, anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka seharusnya digunakan untuk belajar, bermain, bergembira, berada dalam suasana damai dan

tentram, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk menggapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologis, intelektual dan sosialnya.

Namun terlihat pada nyatanya banyak anak-anak dibawah umur 18 tahun yang terlibat secara langsung menjadi pekerja, diantaranya di sektor formal dengan alasan ekonomi, kemiskinan, hingga kesadaran dari diri anak tanpa paksaan orang tua untuk menjadi pekerja demi membantu orang tuanya. Seperti halnya di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, yang bergerak dalam sektor usaha industri pengolahan dengan jenis usaha kerupuk opak, terlihat beberapa para anak sebagai pekerja yang menjadi korban pekerjaan layaknya orang dewasa, namun sebagai pemenuhan kebutuhannya seperti alasan ekonomi, kemiskinan, hingga kesadaran dari diri anak untuk membantu perekonomian orang tuanya maka hal tersebut pun harus dilakukan demi kelangsungan hidup mereka.

Terdapat beberapa ketentuan pasal yang mengatur tentang hak-hak anak sebagai pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilatar belakangi oleh fakta, bahwa sampai saat ini di Indonesia banyak dijumpai anak sebagai pekerja dengan alasan dan sebab yang bermacam-macam, baik dalam sektor formal seperti anak yang bekerja di perusahaan-perusahaan industri atau pabrik-pabrik besar maupun pabrik-pabrik menengah dan kecil dengan mengikuti persyaratan dan ketentuan yang diterapkan oleh pengusaha, dan juga yang bekerja pada sektor informal seperti anak yang bekerja di luar perusahaan industri atau pabrik dengan berbagai skalanya.

Berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap anak sebagai pekerja diatur dalam ketentuan pasal 64 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang

Hak Asasi Manusia, menyebutkan bahwa “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”. Ketentuan pasal ini menunjukkan bahwa, apapun alasannya anak tidak diperbolehkan untuk bekerja dan dipekerjakan, baik dalam sektor formal ataupun sektor informal.

Keputusan presiden Nomor 36 Tahun 1990 yang diratifikasi dari *Convention on the Right of the Child* (CRC), memuat 4 (empat) prinsip umum tentang hak anak, yaitu:

1. Bahwa anak-anak dibekali dengan hak-hak tanpa kecuali;
2. Bahwa anak-anak mempunyai hak untuk hidup dan berkembang;
3. Bahwa kepentingan anak harus menjadi pertimbangan utama dalam semua keputusan atau tindakan yang mempengaruhi anak;
4. Bahwa anak-anak diperbolehkan untuk berpartisipasi sebagai peserta aktif dalam segala hal yang mempengaruhi hidupnya.

Persoalan pekerja anak pada dasarnya bukan persoalan perlu atau tidaknya anak dilarang bekerja, melainkan persoalan lemahnya kedudukan anak dalam pekerjaan. Pekerja anak kurang terlindungi, baik oleh Undang-Undang formal maupun kondisi di mana anak bekerja. Justru itulah letak persoalan yang dihadapi oleh pekerja anak. Konsentrasi pada upaya memperkenalkan langkah-langkah

perlindungan hukum akan memungkinkan anak-anak tumbuh dan berkembang secara normal.³

Perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja juga diwujudkan dalam bentuk pembatasan jenis-jenis atau bentuk-bentuk pekerjaan yang dilarang untuk dikerjakan oleh anak. Hal ini dapat dilihat di dalam Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan yang Dilarang Untuk Anak, dan juga Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-235/MEN/2003 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak, yang pada prinsipnya melarang anak untuk bekerja pada jenis-jenis pekerjaan tertentu.

Anak, secara yuridis dilarang untuk bekerja, sebagaimana diatur di dalam ketentuan Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebenarnya bukan merupakan ketentuan larangan yang mutlak, sebab ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengizinkan anak untuk bekerja, namun dengan persyaratan-persyaratan tertentu. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 69 ayat (1) yang menentukan bahwa “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Dengan melihat kondisi banyaknya anak sebagai pekerja, maka untuk itu penulis tertarik menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul

³ Netty Endawati. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal (Studi Kasus Di Kota Kediri)”. *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. 12 No. 2 Mei 2012. Halaman 272.

“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja (Studi Di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu)”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh anak di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu ?
- b. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia ?
- c. Apakah yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja ?

2. Faedah Penelitian

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

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan pembaca dalam ilmu pengetahuan dibidang hukum perdata khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu.
- b. Secara praktis, melalui penelitian ini penulis dapat memperoleh wawasan dan pengetahuan baru dan merupakan masukan atau referensi kepada pemerintah guna memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja serta penelitian ini dapat memberikan kontribusi

dan referensi sebagai sumber pustaka dan karya ilmiah untuk pengembangan ilmu bagi mahasiswa/i yang akan datang.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia.
- c. Untuk mengetahui hal yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja.

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya.⁴ Sesuai dengan judul yang diajukan yaitu “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja (Studi Di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu)”, maka dapat diterangkan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

⁴ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Umsu*. Medan: Pustaka Prima. Halaman 17.

1. Perlindungan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “Perlindungan”, berasal dari kata dasar “Lindung” yang berarti tempat berlindung. Semua yang diperlukan untuk melindungi mereka dari kekerasan, perlakuan salah, dan penelantaran atas hak-hak konstitusionalnya.⁵

Adapun yang dimaksud dengan “Perlindungan” dalam penelitian ini adalah suatu bentuk upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja.

2. Hak

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian “Hak” adalah sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, dan kekuasaan seseorang untuk berbuat sesuatu karena telah diatur oleh undang-undang atau peraturan.⁶ Hak merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia yang wajib dijamin, untuk dilindungi, dan dipenuhi oleh orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah, dan negara.

Adapun yang dimaksud dengan “Hak” dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang mutlak menjadi milik anak sebagai pekerja.

3. Anak

Menurut Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

⁵ Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia. 2008. *Kamus Pusat Bahasa*. Jakarta: Pusat Bahasa.

⁶ *Ibid.*

Adapun yang dimaksud dengan “Anak” dalam penelitian ini adalah seseorang yang belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun dan memutuskan untuk bekerja.

4. Pekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian “Pekerja” adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian, bekerja.⁷ Adapun secara istilah, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun yang dimaksud dengan “Pekerja” dalam penelitian ini adalah sesuatu yang dilakukan oleh anak sebagai pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

D. Keaslian Penelitian

Persoalan perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai perkerja bukanlah merupakan hal baru. Oleh karenanya, penulis meyakini bahwa penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai perkerja sudah tak asing lagi dikalangan akademisi maupun mahasiswa. Tidak sedikit para akademisi maupun mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap perlindungan anak, kesejahteraan anak, hak dan kewajiban anak dan/atau sebagainya.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh penelitian sebelumnya, ada dua judul yang hampir memiliki persamaan dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

⁷ *Ibid.*

1. Skripsi Anis Rosiah, NPM 12340143, Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2016 yang berjudul “Pekerja Anak Dan Praktek Perlindungan Hak-Hak (Studi Kasus Pekerja Rumah Tangga Anak Di Sleman Yogyakarta)”. Skripsi ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana keberadaan praktek mempekerjakan anak dan bagaimana praktek perlindungan hak-hak anak di daerah Sleman Yogyakarta apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada atau belum yang dikaitkan dengan peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2010 tentang Pekerja Rumah Tangga. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penyusun menggunakan pendekatan secara yuridis empiris. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris.

Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian di atas adalah kesamaan pada temanya, yaitu tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak anak pekerja. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian yang dilakukan Anis Rosiah adalah perlindungan hak-hak anak pekerja studi kasus pada pekerja rumah tangga anak di Sleman Yogyakarta dan penelitian yang penulis lakukan yaitu perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja anak studi kasus di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Medan.
2. Skripsi Novi Triana Wati, NPM 13220112, Mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, tahun 2017 yang

berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Di CV. Mitra Murni Sejati Blitar (tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penyusun menggunakan pendekatan secara yuridis empiris. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris.

Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian di atas adalah kesamaan pada temanya, yaitu tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja anak. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian yang dilakukan Novi Triana Wati perlindungan hukum hak-hak anak pekerja studi kasus CV. Mitra Murni Sejati Blitar dan dibandingkan ke dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam sedangkan penelitian yang penulis lakukan yaitu perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja anak studi kasus di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, melihat bentuk pekerjaan apa saja yang dilakukan pekerja anak dan membandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan

untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.⁸ Adapun untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris, yang mana bertujuan untuk menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh langsung di lapangan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bersifat untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.⁹

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari:

a) Hukum Islam

Data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu surat Al-Kahfi ayat 46, surat An-Nisa ayat 9, surat Al-Maidah ayat 2, dan Hadits (Sunah Rasul). Data

⁸ Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. Halaman 17.

⁹ Ida Hanifah, dkk, *Op. Cit.*, Halaman 20.

yang bersumber dari hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan.

b) Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) dan 5 (lima) pekerja anak yang bekerja di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja.

c) Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang relevan dengan materi yang akan diteliti seperti buku-buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu dan karya ilmiah. Sumber data sekunder terdiri dari:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti; Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, Kompilasi Hukum Islam (KHI), Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Hak Anak, Keputusan Presiden Nomor 39 Tahun 1990 tentang Kesejahteraan Anak,

Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan yang Dilarang Untuk Anak, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan Atau Moral Anak.

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku yang terkait dengan masalah yang dikaji, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum atau kamus ensiklopedia atau kamus bahasa Indonesia untuk menjelaskan maksud atau pengertian istilah-istilah yang sulit untuk diartikan.

4. Alat Pengumpulan Data

Untuk keseluruhan sumber data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi lapangan yaitu melakukan penelitian dengan terjun langsung ke lapangan dan melakukan wawancara serta studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) dan 5 (lima) pekerja anak yang bekerja di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu.

5. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dapat dijadikan sebagai acuan pokok dalam melakukan analisis penelitian dan pemecahan masalah. Untuk memperoleh hasil penelitian ini, penulis menggunakan analisis kualitatif yakni salah satu cara menganalisis data penelitian yang dapat menghasilkan data deskriptif yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis dan perilaku nyata. Analisis kualitatif dalam penelitian ini adalah memaparkan dan menjelaskan kesimpulan serta memecahkan masalah terkait dengan judul penelitian yang telah dikumpulkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Perlindungan Hukum

Awal mula munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan.¹⁰ Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.

Hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal, dan abadi sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak berkomunikasi, hak keamanan, dan hak kesejahteraan, yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun.¹¹

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan

¹⁰ Serlika Aprita. 2019. *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit Dalam Penyelesaian Sengketa Pailit*. Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi. Halaman 39.

¹¹ Jazim Hamidi dan Mustafa Lutfi. 2010. *Civic Education Antara Realitas Politik Dan Implementasi Hukumnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Halaman 217.

perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹²

Perlindungan hukum harus melihat tahapan, yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan di lembaga peradilan.¹³

Untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yaitu adanya kepastian hukum, kegunaan hukum serta keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan. Hukum juga berfungsi melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun pengusaha.

¹² Edi Setiadi dan Kristian. 2017. *Sistem Peradilan Pidana Terpadu Dan Sistem Penegakan Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Kencana. Halaman 277.

¹³ Mardi Candra, *Op. Cit.*, Halaman 32.

Disamping itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

Terkait dalam hal konsep perlindungan hukum bagi anak adapun konsepsi perlindungan anak meliputi ruang lingkup yang luas dalam arti bahwa perlindungan anak tidak hanya mengenai perlindungan atas semua hak serta kepentingan yang dapat menjamin pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar, baik secara rohani, jasmani, maupun sosial, dan perlindungan anak juga menyangkut generasi muda. Disepakati bahwa dalam situasi dan proses terhadap anak dalam kasus apapun, kepentingan anak selalu diutamakan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan¹⁴:

- a. Bahwa anak-anak harus dijunjung tinggi oleh setiap orang dengan tidak lupa menanamkan rasa tanggung jawab kepadanya untuk melaksanakan kewajibannya sebagai warga negara, warga masyarakat, dan anggota keluarga dalam batas-batas tertentu yang menghimbau anak dalam melaksanakan kewajiban itu.
- b. Bahwa perlindungan anak dalam arti hak-hak dan kebutuhannya secara optimal bertanggung jawab, merupakan usaha bagi kepentingan masa depan anak dan pembinaan generasi mendatang.

Dasar pelaksanaan perlindungan anak adalah¹⁵:

¹⁴ Nursariani Simatupang dan Faisal. 2018. *Hukum Perlindungan Anak*. Medan: Pustaka Prima. Halaman 24.

¹⁵ *Ibid.*, Halaman 33.

a. Dasar filosofis

Pancasila dasar kegiatan dalam berbagai bidang kehidupan keluarga, bermasyarakat, bemegara, dan berbangsa serta dasar filosofis pelaksanaan perlindungan anak.

b. Dasar etis

Pelaksanaan perlindungan anak harus sesuai dengan etika profesi yang berkaitan, untuk mencegah perilaku menyimpang dalam pelaksanaan kewenangan, kekuasaan, dan kekuatan dalam pelaksanaan perlindungan anak.

c. Dasar yuridis

Pelaksanaan perlindungan anak harus didasarkan pada UUD 1945 dan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penerapan dasar yuridis ini harus secara integratif, yaitu penerapan terpadu menyangkut peraturan perundang-undangan dari berbagai bidang hukum yang berkaitan.

B. Anak

Anak adalah bagian dari generasi muda sebagai salah satu sumber daya manusia yang merupakan potensi dan penerus cita-cita perjuangan bangsa, yang memiliki peranan strategis dan mempunyai ciri dan sifat khusus, memerlukan pembinaan dan perlindungan dalam rangka menjamin pertumbuhan dan perkembangan flsik, mental, dan sosial secara utuh, serasi, selaras, dan seimbang.¹⁶

Sesuai dengan firman Allah di dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 9 yang

¹⁶ *Ibid.*, Halaman 20.

berbunyi:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ
وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh karena itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah ,mereka mengucapkan perkataan yang benar”.

Di masyarakat anak tinggal dalam kelompok terkecil yang bernama keluarga. Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa “Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri, atau suami istri dan anaknya, atau ayah dan anaknya, atau ibu dan anaknya, atau keluarga sedarah dalam garis lurus keatas atau kebawah sampai dengan derajat ketiga”. Di dalam suatu keluarga, anak mendapatkan pendidikan, pemeliharaan, perlindungan, penentuan status, dan lain sebagainya. Dari hal tersenut anak dapat membentuk kepribadian dirinya yang dipengaruhi oleh keluarganya dan lingkungannya.

Diantara banyaknya peran dalam suatu keluarga, salah satunya adalah peran pendidikan dan sosialisasi. Peran ini merupakan bentuk mendidik anak mulai dari awal sampai dengan pertumbuhan anak hingga terbentuknya personalitynya. Dengan kata lain, anak harus belajar norma-norma yang senyatanya baik dan norma-norma yang tidak baik dalam masyarakat. Dalam

keluarga, anak-anak mendapatkan segi-segi utama dari kepribadiannya, tingkah lakunya, tingkah pekertinya, sikapnya, dan reaksi emosionalnya. Dan kepribadian anak itu di lektakkan pada waktu sangat muda dan yang berpengaruh besar sekali terhadap kepribadian anak adalah keluarga.

Anak wajib dilindungi agar mereka tidak menjadi korban tindakan siapa saja (individu atau kelompok, organisasi swasta ataupun pemerintah). Yang dimaksud dengan korban adalah mereka yang menderita kerugian (mental, fisik, sosial), karena tindakan yang pasif, atau tindakan aktif orang lain atau kelompok (swasta atau pemerintah), baik langsung maupun tidak langsung. Pada hakikatnya anak tidak dapat melindungi diri sendiri dari berbagai macam tindakan yang menimbulkan kerugian mental, fisik, sosial dalam berbagai bidang kehidupan dan penghidupan. Anak harus dibantu oleh orang lain dalam melindungi dirinya, mengingat situasi dan kondisinya. Anak perlu mendapat perlindungan agar tidak mengalami kerugian, baik mental, fisik maupun sosial.¹⁷

Beberapa definisi anak menurut Undang-Undang sebagai berikut:

- a. Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Pasal 1 ayat (1) yang dimaksud anak adalah seseorang yang belum berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.
- b. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 26 yang dimaksud anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas).

¹⁷ Maidin Gultom. 2018. *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dan Perempuan*. Bandung: PT. Refika Aditama. Halaman 69.

- c. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 angka 5 yang dimaksud anak adalah setiap manusia yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah, termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya.
- d. Menurut Pasal 9 ayat (1) Kompilasi Hukum Islam (KHI), menyebutkan bahwa, batas usia anak yang mampu berdiri sendiri atau dewasa adalah 21 tahun, sepanjang anak tersebut tidak cacat fisik maupun mental atau belum pernah melangsungkan perkawinan.

Dari beberapa pengertian anak berdasarkan Undang-Undang nasional dan Hukum Islam di atas dapat diambil kesimpulan anak adalah setiap orang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun yang tidak terikat dengan perkawinan maupun perceraian. Jadi apabila seorang anak berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun namun sudah memiliki ikatan perkawinan maupun perceraian, maka anak tersebut sudah dikatakan dewasa.

C. Hak Anak

Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyebutkan bahwa “Hak Anak adalah bagian dari hak asasi manusia dan untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukum sejak anak dalam kandungan”. Anak secara fisik dan mental belum matang, sehingga anak perlu diberikan perlindungan yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan,

serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, demi terwujudnya anak Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia dan sejahtera.

Landasan hukum yang digunakan dalam melaksanakan pemenuhan hak-hak anak paling utama bertumpu pada Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945 serta prinsip-prinsip dasar Konvensi Hak Anak yang disahkan tahun 1990 dan diratifikasi dengan Keputusan Presiden Nomor 39 Tahun 1990 tentang Kesejahteraan Anak.

Batasan usia anak secara umum disebutkan sebagaimana pada Pasal 1 Konvensi Hak Anak Tahun 1990, bahwa “Setiap manusia di bawah umur 18 tahun, kecuali menurut undang-undang yang berlaku pada anak, kedewasaan dicapai lebih awal”. Selain dari batasan usia, di dalam Mukadimah Konvensi Hak Anak disebutkan pula bahwa, anak karena ketidakmatangan fisik dan mentalnya, memerlukan pengamanan dan pemeliharaan khusus termasuk perlindungan hukum yang layak sebelum dan sesudah kelahiran.

Konvensi Hak Anak ini merupakan perjanjian internasional yang mengatur prinsip-prinsip dasar perlindungan anak di dunia yang merupakan bagian *integral* dari Hak Asasi Manusia. Secara garis besar deklarasi ini memuat 10 asas tentang hak-hak anak yaitu hak untuk memperoleh perlindungan, kesempatan dan fasilitas yang memungkinkan mereka berkembang secara sehat dan wajar dalam keadaan bebas dan bermanfaat, memiliki nama dan kebangsaan sejak lahir, termasuk gizi yang cukup, perumahan, rekreasi, dan pelayanan kesehatan, pendidikan, perawatan, dan perlakuan khusus jika mereka cacat, tumbuh, dan besarkan, dalam suasana yang penuh kasih sayang dan rasa aman sedapat mungkin di bawah

asuhan serta tanggung jawab orang tua mereka sendiri untuk mendapatkan pendidikan, dan dalam hal terjadi kecelakaan/malapetaka, mereka termasuk yang memperoleh perlindungan serta pertolongan terhadap segala bentuk yang menyanggah anak, kekejaman dan penindasan serta perbuatan yang mengarah ke dalam bentuk diskriminasi.

Berdasarkan Konvensi Hak Anak yang kemudian diadopsi dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, ada 4 (empat) prinsip umum perlindungan anak yang menjadi dasar bagi setiap negara dalam menyelenggarakan perlindungan anak, sebagai berikut¹⁸:

a) Prinsip Non-diskriminasi

Semua hak yang diakui dan terkandung dalam Konvensi Hak Anak harus diberlakukan kepada setiap anak tanpa pembedaan apapun. Prinsip ini tercantum dalam Pasal 2 ayat (1) Konvensi Hak Anak, menyebutkan bahwa “Negara-negara peserta akan menghormati dan menjamin hak-hak yang diterapkan dalam konvensi ini bagi setiap anak yang berada dalam wilayah hukum mereka tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun, tanpa memandang ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau pandangan-pandangan lain, asal-usul kebangsaan, etnik atau sosial, status kepemilikan, cacat atau tidak, kelahiran atau status lainnya baik dari si anak sendiri atau dari orang tua atau walinya yang sah”.

Pasal 2 ayat (2) Konvensi Hak Anak, menyebutkan bahwa, “Negara-negara peserta akan mengambil semua langkah yang perlu untuk menjamin agar

¹⁸ Vilita Bijana Bernadethe dan Yana Suryana. 2018. *Tinjauan Psikologi Hukum Dalam Perlindungan Anak*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. Halaman 36.

anak dilindungi dari semua bentuk diskriminasi atau hukuman yang di dasarkan pada status, kegiatan, pendapat yang dikemukakan atau keyakinan dari orang tua anak, walinya yang sah atau anggota keluarga”.

b) Prinsip kepentingan terbaik bagi anak

Prinsip kepentingan terbaik bagi anak tercantum dalam Pasal 3 ayat (1) Konvensi Hak Anak, menyebutkan bahwa “Dalam semua tindakan yang menyangkut anak yang dilakukan lembaga-lembaga kesejahteraan sosial pemerintah maupun swasta, lembaga peradilan, lembaga pemerintah atau badan legislatif, maka kepentingan yang terbaik bagi anak harus menjadi pertimbangan utama.

c) Prinsip hak hidup, kelangsungan hidup, dan perkembangan

Prinsip hak hidup, kelangsungan hidup, dan perkembangan tercantum dalam Pasal 6 ayat (1) Konvensi Hak Anak, menyebutkan bahwa “Negara-negara peserta mengakui bahwa setiap anak memiliki hak yang melekat atas kehidupan”. Pasal 6 ayat (2), menyebutkan bahwa “Negara-negara peserta akan menjamin sampai batas maksimal kelangsungan hidup dan perkembangan anak”.

d) Prinsip penghargaan terhadap pendapat anak

Prinsip penghargaan terhadap pendapat anak tercantum dalam Pasal 12 ayat (1) Konvensi Hak Anak, menyebutkan bahwa “Negara-negara peserta akan menjamin anak-anak yang mempunyai hak untuk menyatakan pandangan-pandangan secara bebas dalam semua hal yang mempengaruhi anak, dan pandangan tersebut akan dihargai sesuai dengan tingkat usia dan kematangan anak”.

Kewajiban negara-negara peserta untuk melaksanakan konvensi hak anak, dimaksudkan sebagai keterikatan dari negara peratifikasi terhadap perjanjian internasional itu. Konvensi Hak Anak, mengikat negara peserta untuk menjamin pelaksanaan hak-hak anak (*enforcement of children right*), dan melahirkan atau membentuk hak-hak anak (*children right*) sebagai bagian dari kaidah hukum nasional yang mengikat wilayah dan rakyat Indonesia. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menyebutkan bahwa, “Hak anak adalah bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin, dilindungi, dan dipenuhi oleh orang tua, keluarga, masyarakat, negara, pemerintah, dan pemerintah daerah”.

D. Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.¹⁹ Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pengusaha/pemberi

¹⁹ Ahmad Rizki Sridadi. 2016. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media. Halaman 168.

kerja. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pengusaha/pemberi kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja di dalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

a. Hak-Hak Tenaga Kerja

- 1) Pasal 5: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Pasal 6: Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Pasal 11: Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan

bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

- 4) Pasal 12 ayat (3): Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Pasal 18 ayat (1): Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja.
- 6) Pasal 27: Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 7) Pasal 31: 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.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

- 1) Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pasal 26 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian

kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

- 3) Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Pasal 40 ayat (1): Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Pekerjaan Yang Dilakukan Oleh Anak Di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu

Pekerja anak merupakan sebuah istilah yang sering kali menimbulkan perdebatan dan belum ada kesepakatan. Konsep mengenai pekerja anak digunakan untuk menggantikan istilah buruh anak.²⁰ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggunakan istilah anak-anak yang terpaksa bekerja, Biro Pusat Statistik menggunakan istilah anak-anak yang aktif secara ekonomi, dan definisi pekerja anak menurut ILO/IPEC adalah anak yang bekerja pada semua jenis/bentuk pekerjaan yang membahayakan atau mengganggu fisik, mental, intelektual dan moral.

Konsep anak sebagai pekerja didasarkan pada Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja mengacu secara tidak langsung pada “kegiatan ekonomi”. Usia minimum menurut Konvensi ILO untuk negara-negara di mana perekonomian dan fasilitas pendidikan kurang berkembang adalah “Semua anak berusia 5-11 tahun yang melakukan kegiatan-kegiatan ekonomi adalah pekerja anak sehingga perlu dihapuskan. Anak-anak usia 12-14 tahun yang bekerja dianggap sebagai pekerja anak, kecuali jika mereka melakukan tugas ringan. Sedangkan usia 15 sampai

²⁰ Yuyun Yuningsih. 2017. *Perlindungan Sosial Pekerja Anak*. Yogyakarta: Pandiva Buku. Halaman 25.

dengan 18 tahun tidak diperkenankan bekerja pada pekerjaan yang termasuk berbahaya”.

Pekerjaan ringan dalam Pasal 7 Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973, menyebutkan bahwa “Pekerjaan ringan tidak boleh mengganggu kesehatan dan pertumbuhan anak atau mengganggu sekolahnya serta berpartisipasi dalam pelatihan kejuruan atau kapasitas untuk memperoleh manfaat dari instruksi yang diterimanya”. Tugas yang dilakukan dalam pekerjaan ringan tidak boleh pekerjaan yang berbahaya dan tidak boleh lebih dari 14 jam dalam seminggu.

Namun, anak sebagai pekerja melakukan pekerjaan tertentu sebagai aktifitas rutin harian, jam kerjanya relatif panjang. Ini menyebabkan mereka tidak dapat bersekolah, tidak memiliki waktu yang cukup untuk bermain dan beristirahat, dan secara tidak langsung aktifitas tersebut berbahaya bagi kesehatan anak. Sedangkan anak sebagai pekerja, seharusnya melakukan aktifitas pekerjaan hanya sebagai latihan. Kegiatan tersebut tidak dilakukan setiap hari, jam kerja yang digunakan juga sangat pendek, dan aktifitasnya tidak membahayakan bagi kesehatan anak serta mendapatkan pengawasan dari orang yang lebih dewasa atau ahlinya. Dalam hal ini, anak masih melakukan aktifitas rutinnnya seperti sekolah, bermain dan beristirahat.

Ketentuan mengenai anak sebagai juga diatur dalam Pasal 68 sampai Pasal 75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya Pasal 68 melarang pengusaha mempekerjakan anak, akan tetapi terdapat pengecualian di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak-hak bagi pekerja anak, sebagai berikut:

1. Pekerja anak yang melakukan pekerjaan ringan,
2. Pekerja anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya,
3. Pekerja anak yang dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja atau buruh dewasa harus dipisahkan,
4. Larangan mempekerjakan dan melibatkan anak dalam pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa perihal jumlah seluruh pekerja dewasa dan pekerja anak sebagai berikut:

“Jumlah pekerja di UD. Sunjaya Mandiri kurang lebih 30 orang, terdiri dari 10 pekerja laki-laki dewasa, 15 pekerja wanita dewasa dan 5 pekerja anak”.²¹

Dalam hal ini, terlihat berbagai tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan di UD. Sunjaya Mandiri yang bergerak dalam sektor usaha industri pengolahan dengan jenis usaha kerupuk opak, yaitu²²:

1. Pembersihan lahan, dengan rincian tugas membersihkan lahan yang baru selesai dipanen sampai benar-bener bersih (steril) untuk dilakukan penanaman ulang dengan bibit baru.

²¹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

²² Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

2. Penanaman bibit ubi/singkong, dengan rincian tugas menanamkan bibit baru berupa potongan batang ubi/singkong kurang lebih sepanjang 20 cm dengan jarak yang teratur hingga selesai.
3. Pemupukan, dengan rincian tugas memberikan pupuk kepada setiap bibit/pohon yang sedang berbunga agar menghasilkan buah yang terbaik.
4. Pemanenan hasil, dengan rincian tugas memanen seluruh hasil yang sudah menjadi ubi/singkong dengan jangka waktu kurang lebih 10-12 bulan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan menyusunnya dalam sebuah bak mobil pick up untuk dibawa ke pabrik pengolahan.
5. Pengupasan, dengan rincian tugas mengupas ubi/singkong dari kulitnya hingga bersih dan mengantarkannya ke dapur pemotongan, serta membersihkan limbah singkong yang biasanya dijadikan gaplek.
6. Pengolahan, dengan rincian tugas setelah dipotong dan dibersihkan dengan air bersih, lalu dimasukkan ke dalam mesin pengolahan sampai menjadi lembut untuk dicetak, yaitu dengan cara direbus dengan wadah yang besar dan beberapa kali diaduk dengan kayu besar agar kelembutan merata.
7. Pencetakan, dengan rincian tugas setelah selesai pengolahan maka langsung masuk pencetakan dengan waktu yang cepat agar tidak menjadi keras kembali yang diletakkan di atas plastik hitam tebal.
8. Penjemuran, dengan rincian tugas yang sudah dicetak langsung diangkat dan dijemur dilapangan terbuka agar dapat kering alami seperti kerupuk.

9. Pengangkatan, dengan rincian tugas setelah terlihat bahwa kerupuk opak kering sekitar 5-6 jam, segera melakukan pengangkatan dan dibawa ke dapur untuk dilepaskan dari plastik yang menjadi alas penjemurannya.
10. Penyortiran dan pengemasan, dengan rincian tugas memilih kerupuk yang disebut menjadi opak yang utuh (memisahkan yang masih agak basah atau gumpal) dan membungkus kerupuk opak ke dalam plastik ukuran besar ataupun goni.
11. Pengantaran, dengan rincian tugas setelah dikemas lalu dimasukkan ke dalam truk cold diesel untuk diantar ke berbagai daerah sesuai pemesan partai besar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerjanya, dan tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja anak sebagai berikut:

“Untuk beberapa tugas/bentuk pekerjaan di sini dapat dilakukan oleh semua orang, namun ada beberapa tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh orang tertentu, seperti pembersihan lahan, penanaman bibit, pemupukan, pemanenan hasil, pengolahan, pencetakan dan pengantaran itu dilakukan oleh laki-laki dewasa, karena kalau dilihat pekerjaan itu yang tergolong berat. Untuk tugas/bentuk pekerjaan wanita dewasa itu seperti pengupasan, penjemuran, pengangkatan, penyortiran dan pengemasan, sedangkan kalau untuk tugas/bentuk pekerjaan anak itu seperti pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan. Dalam hal ini memang ada beberapa pekerjaan yang sama dilakukan oleh pekerja wanita dewasa dan pekerja anak, karena dapat dilihat secara fisik pekerja wanita dewasa dan pekerja anak hampir rata-rata sama ya, juga kadang tergantung orang tuanya

yang mengajak anaknya bekerja bagian mana dan anak juga biasanya mengikuti orang tuanya melakukan pekerjaan apa, kecuali yang untuk laki-laki dewasa tadi”.²³

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) memberikan tugas/bentuk pekerjaan kepada pekerja anak dengan membagi beberapa bidang tugas/bentuk pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Hal demikian dapat membuat fisik dan mentalnya dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ari, diketahui bahwa perihal tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan sebagai berikut:

“Untuk tugas/bentuk pekerjaan harus mengikuti prosedur yang sudah dijelaskan oleh Bapak Suhendra saat pertama kali saya izin mau bekerja di UD. Sunjaya Mandiri, Bapak Suhendra menjelaskan berbagai tugas/bentuk dan mana saja yang harus saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya, seperti pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan”.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi, diketahui bahwa perihal tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan sebagai berikut:

“Untuk tugas/bentuk pekerjaan itu udah ada aturan yang dijelaskan di awal oleh Bapak Suhendra saat bertemu untuk izin kerja di UD. Sunjaya Mandiri, jadi

²³ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

²⁴ Hasil Wawancara Dengan Ari Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

tinggal ikuti aja mana pekerjaan yang diarahkan oleh Bapak Suhendra, misal pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan”.²⁵

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kesepakatan untuk bekerja di UD. Sunjaya Mandiri harus mengikuti prosedur yang ditentukan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri dengan rincian tugas/bentuk pekerjaan yang telah diberikan dari berbagai bidang untuk pekerjaan laki-laki dewasa dan pekerjaan wanita dewasa serta pekerjaan anak.

Keterlibatan anak dalam pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri tidaklah terjadi tanpa alasan, melainkan disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor penyebab tersebut ada yang berasal dari dalam diri anak maupun karena pengaruh lingkungan sekitar. Secara garis besar faktor penyebab ini dapat dibagi dalam 2 (dua) kelompok, yaitu faktor pendorong dan faktor penarik.

Faktor pendorong merupakan faktor yang berasal dari dalam diri anak, yang mendorong anak untuk melakukan aktifitas tertentu dan menghasilkan uang. Dengan hasil yang diperoleh anak akan menjadi senang dan dorongan tersebut akan terpuaskan.

Faktor penarik merupakan faktor yang berasal dari luar diri anak. Faktor inilah yang menjadi alasan bagi dunia kerja untuk menerima pekerja anak. Anak dipandang sebagai tenaga kerja yang murah dan cenderung tidak banyak menuntut. Pekerja anak dipandang tidak memiliki kemampuan yang memadai, baik secara fisik maupun kemampuan. Dengan demikian para pengusaha akan cenderung memilih anak karena upah yang diberikan akan cenderung lebih murah

²⁵ Hasil Wawancara Dengan Andi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

dari pada orang dewasa. Di samping itu anak lebih patuh dan penurut terhadap instruksi yang diberikan oleh pengusaha.

Selain beberapa faktor di atas, penyebab anak memasuki dunia kerja dapat dilihat dari beberapa faktor lainnya, seperti; ekonomi, sosial, budaya dan faktor-faktor lain. Dari faktor ekonomi, kemiskinan keluarga menyebabkan ketidakmampuannya dalam memenuhi kebutuhan pokok. Kondisi ini menyebabkan anak dengan kesadaran sendiri atau dipaksa oleh keluarga untuk bekerja, sehingga kebutuhan pokoknya dapat terpenuhi dan membantu keluarga dalam mencari nafkah.

Secara faktor sosial ketidak harmonisan hubungan antara anggota keluarga dan pengaruh pergaulan dengan teman, merupakan faktor yang menyebabkan anak bekerja. Bagi anak, bekerja bukan sekedar kegiatan mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Tetapi juga sebagai pelampiasan atas ketidak harmonisan hubungan diantara anggota keluarga. Di samping itu pekerjaan dan teman-teman di lokasi bekerja merupakan tempat yang dapat dijadikan ketergantungan bagi anak.

Faktor budaya yang menyebabkan anak bekerja adalah adanya pandangan dari sebagian masyarakat yang lebih menghargai anak yang bekerja. Mereka menganggap bahwa anak yang bekerja merupakan bentuk pengabdian kepada orang tua. Faktor-faktor lain yang turut menjadi penyebab anak memasuki dunia kerja adalah relatif sulitnya akses ke pendidikan, tersedianya sumber lokal yang dapat menjadi lahan pekerjaan bagi anak, pola rekrutmen yang mudah tanpa membutuhkan persyaratan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kamdi, diketahui bahwa alasan untuk melakukan tugas/bentuk pekerjaan sebagai berikut:

“Alasan untuk bekerja di UD. Sunjaya Mandiri karena faktor ekonomi, awalnya saya sekolah sambil bekerja dari tambahan hasil saya kerja, tapi karena gak tega juga melihat orang tua bekerja untuk kehidupan saya dan adik saya, maka saya putuskan untuk berhenti sekolah dan bekerja saja”.²⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Arif, diketahui bahwa alasan untuk melakukan tugas/bentuk pekerjaan sebagai berikut:

“Alasannya karena kurang mampu untuk biaya kehidupan, karena awalnya saya sekolah aja tanpa bekerja, tapi sedih rasanya lihat orang tua yang terus bekerja kadangpun sampai tengah malam karena ada bongkaran ubi atau kayu di pabrik, jadi saya setiap pulang sekolah ikut bantuin kerja, awalnya dimarahin tapi lama-lama boleh dan hasilnya lumayan buat tambahan kebutuhan keluarga”.²⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ajo, diketahui bahwa alasan untuk melakukan tugas/bentuk pekerjaan sebagai berikut:

“Alasannya ya karena ekonomi, saya juga awalnya sekolah sambil kerja dari kelas 6 SD sampai SMP, tapi akhirnya putus sekolah karena saya enggak sanggup jalannya, jadi saya fokus untuk bekerja saja sambil bantu orang tua dan memenuhi kehidupan saya juga”.²⁸

²⁶ Hasil Wawancara Dengan Kamdi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

²⁷ Hasil Wawancara Dengan Arif Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

²⁸ Hasil Wawancara Dengan Ajo Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa anak-anak yang melakukan tugas/bentuk pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri merupakan korban dari faktor perekonomian, sehingga dengan kesadaran diri mereka untuk bekerja di UD. Sunjaya Mandiri sebagai bentuk pengabdian diri kepada orang tua, membantu perekonomian keluarga, dan dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa alasan menerima pekerja anak dalam melakukan tugas/bentuk pekerjaan sebagai berikut:

“Awalnya saya tidak mengizinkan anak-anak untuk bekerja di UD. Sunjaya Mandiri karena saya rasa pekerjaan di sini cukuplah berat dan itu dapat mempengaruhi perkembangan fisik dan mental anak, tapi ada beberapa permohonan dari orang tua mereka untuk membolehkan anaknya bekerja di UD. Sunjaya Mandiri agar membantu perekonomiannya, saya merasa iba juga, yang saya takutkan dilingkungan kita inikan bahayanya peredaran Narkoba, dari pada anak-anak itu bergaul yang tidak jelas dan bahaya untuk dirinya, lebih baik bekerja untuk penuhi kebutuhannya dan membantu orang tuanya. Kalau sudah bekerja biasanya mikir untuk melakukan sesuatu, dan sesekali terkadang saya nasehati juga untuk pandai dalam mengelola gaji/upahnya, juga pergaulannya”.²⁹

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) menerima pekerja anak dalam melakukan tugas/bentuk pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri karena ada permohonan dari pihak orang tua dan juga anak untuk membantu perekonomian mereka, dan karena timbulnya rasa

²⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

iba dalam diri Bapak Suhendra maka diterima untuk bekerja di UD. Sunjaya Mandiri, serta sebagai bentuk usaha untuk menghindari anak dari maraknya peredaran Narkoba akibat salah pergaulan yang dapat membahayakan dirinya sendiri.

Dampak dari anak sebagai pekerja secara tidak langsung akan ditanggung oleh masyarakat dan negara, antara lain; pertama, anak tidak memiliki persiapan pendidikan dan keterampilan yang memadai, sehingga akan memperpanjang siklus kemiskinan yang selama ini sudah dialami keluarga anak. Kedua, Anak yang bekerja pada usia dini akan cenderung memiliki fisik yang lebih rapuh, merasa takut dan tidak memiliki rasa percaya diri ketika berinteraksi dengan orang lain yang baru dikenalnya.

Membiarkan anak untuk menjadi pekerja anak merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak anak, terutama hak untuk berkembang. Pekerja anak menghabiskan sebagian atau bahkan seluruh waktunya untuk bekerja. Ini menyebabkan mereka tidak memiliki kesempatan lagi untuk memperoleh pendidikan, melakukan aktifitas yang berkaitan dengan seni dan budaya, tidak memiliki waktu luang yang memungkinkannya untuk bersosialisasi dengan teman sebaya dan cenderung berada pada situasi yang berbahaya bagi keselamatan dan kelangsungan hidupnya.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia

Pada suatu hubungan kerja pasti akan adanya timbul hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Untuk menjaga hak dan kewajiban tersebut dibutuhkan perlindungan diantaranya. Salah satu cara yaitu melalui pengawasan pemerintah dan peraturan yang berkaitan, karena dengan adanya pengawasan pemerintah dan juga peraturan tersebut berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah yang layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial khususnya menyangkut tentang pekerja anak.

Perlindungan hukum terhadap pekerja anak dapat dilakukan secara preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang bersifat pencegahan terhadap terjadinya peristiwa tidak pasti, bentuk perlindungan preventif ini dilakukan dengan cara membatasi jenis/bentuk pekerjaan yang boleh atau tidak boleh dikerjakan oleh pekerja anak, melalui penetapan persyaratan tertentu bagi pengusaha yang mempekerjakan anak.

Adapun beberapa peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja, yaitu:

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa “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”.

Perlindungan hukum terhadap anak adalah perlindungan bagi semua anak tanpa terkecuali termasuk anak yang berhadapan dengan hukum. Adapun tujuan perlindungan, menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa “Perlindungan anak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup tumbuh berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai harkat martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, demi terwujudnya anak Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia, dan sejahtera”.

Cakupan pengertian perlindungan anak dan tujuan perlindungan anak sejalan dengan Konvensi Hak Anak dan perlindungan HAM yang terdapat dalam Pasal 28B ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, menyebutkan bahwa “Setiap anak berhak atas keberlangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”.

Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 itu selanjutnya dijadikan asas dan landasan perlindungan anak, sebagaimana dimaksud Pasal 2 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa “Penyelenggaraan perlindungan anak berasaskan Pancasila dan berdasarkan Undang-Undang Dasar

Negara RI Tahun 1945 serta prinsip-prinsip dasar Konvensi Hak-Hak Anak meliputi :

- a. Non diskriminasi,
- b. Kepentingan yang terbaik bagi anak,
- c. Hak untuk hidup, keberlangsungan hidup dan perkembangan, dan
- d. Penghargaan terhadap pendapat anak.

Dalam Pasal 20 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa “Negara, pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, keluarga dan orang tua atau wali berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan perlindungan anak”. Bentuk kewajiban dan tanggung jawab negara dan pemerintah tersebut terdapat dalam Pasal 21 sebagai berikut:

- a. Negara, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah berkewajiban dan bertanggung jawab menghormati pemenuhan Hak Anak tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, etnik, budaya dan bahasa, status hukum, urutan kelahiran, dan kondisi fisik dan/atau mental.
- b. Untuk menjamin pemenuhan Hak Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), negara berkewajiban untuk memenuhi, melindungi, dan menghormati Hak Anak.
- c. Untuk menjamin pemenuhan Hak Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang penyelenggaraan Perlindungan Anak.

- d. Untuk menjamin pemenuhan Hak Anak dan melaksanakan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Daerah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk melaksanakan dan mendukung kebijakan nasional dalam penyelenggaraan Perlindungan Anak di daerah.
- e. Kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat diwujudkan melalui upaya daerah membangun kabupaten/kota layak Anak.
- f. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan kabupaten/kota layak Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Presiden.

Pasal 22 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa, “Negara, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah berkewajiban dan bertanggung jawab memberikan dukungan sarana, prasarana, dan ketersediaan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan Perlindungan Anak”.

Negara, Pemerintah dan Pemerintah Daerah diwajibkan untuk memastikan dukungan sarana dan prasarana pendidikan secara memadai dan berkualitas, karena pendidikan merupakan salah satu tulang punggung pengembangan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan perlindungan anak.

Pasal 23 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa, “(1) Negara, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah menjamin perlindungan, pemeliharaan, dan kesejahteraan anak dengan memperhatikan hak dan kewajiban Orang Tua, Wali, atau orang lain yang secara hukum bertanggung

jawab terhadap Anak. (2) Negara, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah mengawasi penyelenggaraan Perlindungan Anak”.

Negara, Pemerintah dan Pemerintah Daerah diwajibkan untuk memberikan kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan demi pertumbuhan dan perkembangan anak. Anak harus diberikan tempat tinggal yang layak bahkan diberikan kebutuhan pokok seperti pakaian, makanan dan minuman yang layak untuk kesehatan anak.

Pasal 24 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa, “Negara, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah menjamin Anak untuk mempergunakan haknya dalam menyampaikan pendapat sesuai dengan usia dan tingkat kecerdasan Anak”.

Anak berhak mendapatkan ruang untuk menyampaikan pendapatnya, berdiskusi bahkan menyampaikan keluhkesahnya di depan umum. Hal itu harus didengar oleh seluruh elemen masyarakat agar menjadi evaluasi dan demi keamanan dan kenyamanan hidup dan tumbuh kembang anak.

Pasal 25 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa, “(1) Kewajiban dan tanggung jawab Masyarakat terhadap Perlindungan Anak dilaksanakan melalui kegiatan peran Masyarakat dalam penyelenggaraan Perlindungan Anak. (2) Kewajiban dan tanggung jawab Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan melibatkan organisasi kemasyarakatan, akademisi, dan pemerhati Anak”.

Perlindungan anak seharusnya dilakukan oleh seluruh elemen masyarakat, baik negara maupun masyarakat sipil. Masyarakat dapat memberikan perlindungan berupa dari organisasi kemasyarakatan, akademisi, dan pemerhati Anak. Seluruh elemen masyarakat harus melindungi sebagaimana melindungi aset negara. Anak merupakan aset negara dan bangsa untuk kemajuan negara di masa yang akan datang.

Pasal 26 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa “(1) Orang tua berkewajiban dan bertanggung jawab untuk:

- a. Mengasuh, memelihara, mendidik, dan melindungi anak,
- b. Menumbuh kembangkan anak sesuai kemampuan, bakat, dan minatnya,
- c. Mencegah terjadinya perkawinan pada usia anak,
- d. Memberikan pendidikan karakter dan penanaman nilai budi pekerti pada anak.

(2) Dalam hal orang tua tidak ada, atau tidak diketahui keberadaannya, atau karena suatu sebab tidak dapat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya, kewajiban dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat beralih kepada Keluarga, yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Kewajiban dan tanggung jawab orang tua dalam hal perlindungan hak-hak anak sangat utama, karena anak akan menjadi terbelengkalai jika orang tua tidak mempunyai kewajiban dan tanggung jawab terhadap anaknya, hal ini juga dapat digantikan oleh wali/anggota keluarga lainnya dengan kecuali sesuai dengan

aturan di atas, namun dalam pemenuhan hak anak, keluarga juga harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan anak dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, secara langsung maksudnya kegiatannya langsung ditujukan kepada anak yang menjadi sasaran penanganan langsung. Kegiatan seperti ini berupa melindungi anak dari berbagai ancaman dari luar dan dalam dirinya, mendidik, membina, mendampingi anak dengan berbagai cara, mencegah anak kelaparan dan mengusahakan kesehatannya dengan berbagai cara, menyediakan sarana pengembang diri dan sebagainya.

Perlindungan anak secara tidak langsung yaitu kegiatan tidak langsung ditujukan kepada anak, tetapi orang lain yang melakukan/terlibat dalam usaha perlindungan anak, misalnya dilakukan oleh orang tua atau yang terlibat dalam usaha-usaha perlindungan anak terhadap berbagai ancaman dari luar maupun dari dalam diri anak, mereka yang bertugas mengasuh, membina, mendampingi anak dengan berbagai cara, mereka yang terlibat mencegah anak kelaparan, mengusahakan kesehatan dengan berbagai cara, mereka yang menyediakan sarana pengembang diri anak dan sebagainya.

2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Secara normatif perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja di Indonesia dilindungi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 68 mengatur bahwa anak dilarang sebagai pekerja, Pasal 69 ayat (1) memberikan pengecualian yang menyebutkan bahwa “Ketentuan sebagaimana 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”. Pasal 69 ayat (2) berisikan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha setelah syarat dalam pasal 69 ayat 1 terpenuhi, yaitu:

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali,
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali,
- c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam,
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah,
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja,
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas,
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Adapun tugas/bentuk pekerjaan terburuk bagi anak menurut pasal 74 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 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.

Dalam penelitian ini mengacu pada Pasal 69 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait kewajiban para pengusaha terhadap para pekerjanya. Untuk dapat mengetahui lebih pasti pandangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai praktek penggunaan pekerja anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu maka berikut penjelasan hasil penelitian di lapangan.

a. Izin Tertulis Dari Orang Tua Atau Wali

Seorang anak hendaknya meminta izin terlebih dahulu kepada orang tua atau walinya jika ingin bekerja. Wali juga merupakan orang-orang yang bertanggung jawab terhadapnya dihadapan Allah SWT, seperti keluarga ataupun yang mengasuh si anak. Sebelum pengusaha mempekerjakan anak pada pekerjaan yang ringan maka harus memenuhi beberapa persyaratan salah satunya yaitu izin tertulis dari orang tua atau wali sebagaimana yang telah tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa perihal izin tertulis dari orang tua atau wali dari anak sebagai pekerja sebagai berikut:

“Kalau untuk izin tertulis dari orang tua atau wali tidak ada, jadi mereka langsung datang ke UD. Sunjaya Mandiri dengan sendirinya atau bareng dengan orang tuanya yang juga kerja di UD. Sunjaya Mandiri, saya jelaskan bagaimana kerjanya, waktu kerjanya kapan dan gaji/upahnya itu secara lisan, jadi untuk syarat kerja di sini tidak terlalu ribet, saya tidak pernah menyuruh anak-anak

untuk meminta surat persetujuan dari orang tua atau walinya mereka, saya anggap orang tua mereka mengizinkan mereka bekerja di UD. Sunjaya Mandiri, kalau orang tuapun tidak mengizinkan tidak mungkin mereka datang ke UD. Sunjaya Mandiri dengan menanyakan pekerjaan, yang paling penting kalau ingin bekerja di sini anaknya harus rajin dalam bekerja, tidak malas-malasan, jujur dan dapat dipercayai”.³⁰

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) tidak mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali dari anak sebagai pekerja yang bekerja di tempatnya, hal tersebut dikarenakan Bapak Suhendra menganggap orang tua atau wali dari anak sebagai pekerja telah memberi izin untuk bekerja sehingga tidak perlu adanya izin tertulis dari orang tua atau walinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ari, diketahui bahwa perihal izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja sebagai berikut:

“Kalau izin tertulis dari orang tua enggak ada, tetapi izin lisan saja sama orang tua untuk ikut kerja, orang tua kasih aja karena kerja di UD. Sunjaya Mandiri juga”.³¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi, diketahui bahwa perihal izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja sebagai berikut:

³⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

³¹ Hasil Wawancara Dengan Ari Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

“Untuk izin tertulis dari orang tua enggak ada, karena saya izin kerja di UD. Sunjaya Mandiri datang langsung bersama orang tua saya bertemu dengan Bapak Suhendra untuk bertanya tentang pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri”.³²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kamdi, diketahui bahwa perihal izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja sebagai berikut:

“Izin tertulis dari orang tua enggak ada, saya cuma bilang ikut kerja ya, terus orang tua yaudah silahkan”.³³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Arif, diketahui bahwa perihal izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja sebagai berikut:

“Izin tertulis dari orang tua enggak ada, karena awalnya memang saya enggak dikasih bekerja, terus saya izin langsung sama Bapak Suhendra dan langsung kerja”.³⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ajo, diketahui bahwa perihal izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja sebagai berikut:

“Untuk izin tertulis dari orang tua enggak ada, cuma izin lisan saja sama orang tua untuk bekerja dan dikasih”.³⁵

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa anak yang melakukan pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri mendapatkan izin dari orang tua atau wali

³² Hasil Wawancara Dengan Andi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

³³ Hasil Wawancara Dengan Kamdi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

³⁴ Hasil Wawancara Dengan Arif Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

³⁵ Hasil Wawancara Dengan Ajo Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

hanya secara lisan, meskipun demikian apa yang dilakukan pemilik UD. Sunjaya Mandiri tidak sejalan dengan Pasal 69 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pemilik UD. Sunjaya Mandiri tidak mendapatkan izin secara tertulis dari orang tua atau wali.

b. Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Orang Tua Atau Wali

Perjanjian memiliki peran penting dalam suatu ikatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Segala bentuk kesepakatan pada perjanjian menjadi landasan secara hukum apapun yang akan dilakukan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sebelum timbulnya kata sepakat dalam suatu perjanjian atau perikatan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha serta sebelum timbulnya hak dan kewajiban maka kesepakatan dalam perjanjian kerja seharusnya dilakukan terlebih dahulu. Perjanjian kerja dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

Hubungan kerja ada karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa perihal perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang atau wali dari anak sebagai pekerja sebagai berikut:

“Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali dari pekerja anak tidak ada, jadi anak-anak langsung datang bertemu dengan saya untuk bertanya

tentang kerjaan, saya langsung menjelaskan bagaimana kerjanya, mengenai waktu kerjanya, dan gajinya berapa serta sedikit arahan gitu aja, enggak pakai perjanjian dengan orang tua mereka lagi”.³⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ari, diketahui bahwa perihal perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali sebagai berikut:

“Untuk perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, karena kalau mau bekerja temuin Bapak Suhendra langsung, cuma ada nasehat dari Bapak Suhendra kalau kerja di UD. Sunjaya Mandiri harus rajin, jujur dan dapat dipercaya”.³⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi, diketahui bahwa perihal perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali sebagai berikut:

“Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, saya langsung datang temuin Pak Suhendra, terus ada sedikit pengarahan dari beliau”.³⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kamdi, diketahui bahwa perihal perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali sebagai berikut:

“Kalau perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, cuma dikasih tau gimana kerjanya, jam kerjanya dan gajinya dan langsung kerja, sama ada sedikit nasehat”.³⁹

³⁶ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

³⁷ Hasil Wawancara Dengan Ari Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

³⁸ Hasil Wawancara Dengan Andi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

³⁹ Hasil Wawancara Dengan Kamdi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Arif, diketahui bahwa perihal perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali sebagai berikut:

“Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, karena saya langsung bertemu dengan Pak Suhendra bertanya tentang kerjaan, jadi enggak ada perjanjian dengan orang tua”.⁴⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ajo, diketahui bahwa perihal perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali sebagai berikut:

“Untuk perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, saya awalnya datang bertemu langsung dengan Pak Suhendra untuk bertanya tentang kerjaan, ia langsung kasih dan sedikit nasehat dari Pak Suhendra”.⁴¹

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa UD. Sunjaya Mandiri tidak adanya melaksanakan perjanjian dengan orang tua atau wali dari anak sebagai pekerja di tempatnya, tetapi dengan melakukan perjanjian secara langsung dengan anak yang ingin bekerja.

Dalam hal tersebut yang di praktekkan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri tidak sejalan dengan Pasal 69 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pemilik UD. Sunjaya Mandiri tidak melakukan perjanjian langsung dengan orang tua atau wali dari anak sebagai pekerja melainkan melakukan perjanjian langsung dengan anak itu sendiri.

⁴⁰ Hasil Wawancara Dengan Arif Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁴¹ Hasil Wawancara Dengan Ajo Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

c. Waktu Kerja Maksimum 3 (Tiga) Jam

Dalam setiap perusahaan tentunya memiliki waktu kerja, dan setiap perusahaan wajib melaksanakan waktu kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa perihal waktu kerja yang diterapkan bagi pekerja anak sebagai berikut:

“Untuk aturan jam kerja di UD. Sunjaya Mandiri pada umumnya dilakukan mulai dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 04.30 sore, bagi para pekerja anak yang sudah tidak bersekolah lagi biasanya mulai dari pagi juga, sedangkan yang bersekolah itu mulai dari dari jam 02.00 siang sampai dengan jam 04.30 sore, jadi enggak mengganggu waktu belajarnya, tapi ada juga pekerja anak yang sudah tidak bersekolah mulai kerjanya siang, mungkin karena ada kegiatan lain, ini juga melihat keadaan cuaca kalau mendung atau hujan kadang mereka bekerja setengah hari, atau bahkan libur”.⁴²

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) tidak memperhatikan kesehatan, perkembangan, dan mental pada pekerja anak. Hal ini terbukti lamanya pekerja anak bekerja di UD. Sunjaya Mandiri dalam sehari yaitu mulai jam 08.00 sampai dengan jam 16.30.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ari, diketahui bahwa perihal waktu kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri sebagai berikut:

⁴² Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

“Untuk jam kerja mulainya dari jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore, tergantung cuaca, kalau cerah ya seperti biasa tapi kalau mendung atau hujan bisa jadi setengah hari ataupun libur”.⁴³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi, diketahui bahwa perihal waktu kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri sebagai berikut:

“Jam kerjanya mulai jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore, tetapi kadang enggak menentu karena keadaan cuaca”.⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kamdi, diketahui bahwa perihal waktu kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri sebagai berikut:

“Kalau jam kerjanya mulai dari jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore”.⁴⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Arif, diketahui bahwa perihal waktu kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri sebagai berikut:

“Kalau jam kerja saya mulai dari setelah pulang sekolah sekitar jam 02.00 siang sampai jam 04.30 sore. Kalau pas libur saya mulainya dari jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore, dari pada menganggur”.⁴⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ajo, diketahui bahwa perihal waktu kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri sebagai berikut:

⁴³ Hasil Wawancara Dengan Ari Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁴⁴ Hasil Wawancara Dengan Andi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁴⁵ Hasil Wawancara Dengan Kamdi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁴⁶ Hasil Wawancara Dengan Arif Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

“Jam kerjanya saat saya masih sekolah itu mulai dari jam 02.00 siang sampai jam 04.30 sore, tapi karena sudah putus sekolah jadinya dari jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore”.⁴⁷

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pemilik UD. Sunjaya Mandiri telah melanggar ketentuan dalam Pasal 69 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai waktu kerja bagi pekerja anak maksimal 3 (tiga) jam dalam sehari, meskipun para pekerja anak merasa tidak keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri. Seharusnya para pekerja anak diberikan waktu yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta hak-hak anak itu sendiri mengingat tubuh dan mental dari anak itu sangat lemah dan dapat menghambat tumbuh kembangnya.

d. Dilakukan Pada Siang Hari Dan Tidak Mengganggu Waktu Sekolah

Salah satu persyaratan yang harus diperhatikan oleh pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang ringan yaitu dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah. Dari penjelasan sebelumnya menjelaskan mengenai jam kerja di UD. Sunjaya Mandiri dilakukan pada jam 08.00 sampai dengan jam 16.30. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan Pasal 69 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa

⁴⁷ Hasil Wawancara Dengan Ajo Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

pekerjaan yang dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah sebagai berikut:

“Kalau aturan waktu kerja di UD. Sunjaya Mandiri terutama untuk pekerja anak, sebenarnya saya serahkan kepada anak-anak mau masuknya yang dari pagi atau dari siang, tapi karena pekerja anak di pemilik UD. Sunjaya Mandiri hampir rata sudah tidak bersekolah lagi, mereka merasa sudah tidak ada kegiatan lagi saat pagi jadi langsung datang kerja aja dari pada nganggur dan untuk penambahan uang sakunya, kalau yang masih sekolah saya utamakan untuk fokus ke sekolahnya dulu baru kalau ingin bekerja ya disilahkan”.⁴⁸

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa apa yang dipraktekkan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri dalam hal waktu bekerja meskipun tidak mengganggu waktu sekolah ataupun yang sudah tidak bersekolah tetap saja sudah melanggar Pasal 69 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dilakukan pada siang hari, tetapi dalam prakteknya jam kerja yang diberlakukan untuk pekerja anak berakhir sampai sore hari yaitu jam 16.30 walaupun waktu kerjanya ditentukan oleh pekerja anak itu sendiri.

e. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan atau persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan

⁴⁸ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (*kuratif*).⁴⁹

Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK).⁵⁰ Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan, dan penyakit akibat bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja/buruh di tempat kerja, merupakan hak yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh. Pasal 68 menyebutkan bahwa, perlindungan di tempat kerja mencakup:

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

⁴⁹ Tuti Rastuti. 2016. *Aspek Hukum Perjanjian Asuransi*. Yogyakarta: Medpress Digital. Halaman 294.

⁵⁰ *Ibid.*, Halaman 294.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut⁵¹:

- 1) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan teknis disebut juga keselamatan kerja.
- 3) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ekonomis disebut jaminan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa perihal penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja anak sebagai berikut:

“Untuk pendaftaran JAMSOSTEK bagi pekerja anak tidak ada jaminan seperti itu, kalau misalnya pekerja anak mengalami kecelakaan saat waktu bekerja itu menjadi tanggungan perusahaan untuk berobat sebagai pertolongan pertama, tapi

⁵¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group. Halaman 124.

kalau terlihat parah maka akan dibawa ke puskesmas terdekat ataupun rumah sakit yang masih dalam tanggungan perusahaan”.⁵²

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri), memberikan bantuan keselamatan dan kesehatan kerja untuk para pekerjanya terutama pekerja anak, akan tetapi pemilik tidak mendaftarkan para pekerjanya di program JAMSOSTEK dibuktikan dengan pernyataan Bapak Suhendra yang menyatakan bahwa perusahaan yang menanggung pengobatan pekerjanya apabila terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ari, diketahui bahwa perihal bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja sebagai berikut:

“Untuk jaminan kesehatan enggak ada, tapi misalnya ada yang terjadi kecelakaan kerja disediakan obat gitu, atau kalau parah akan dibawa ke puskesmas terdekat”.⁵³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi, diketahui bahwa perihal bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja sebagai berikut:

“Jaminan kesehatan enggak ada, tapi ada disediakan P3K untuk yang mengalami kecelakaan kerja, kalau parah dibawa ke puskesmas atau rumah sakit”.⁵⁴

⁵² Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

⁵³ Hasil Wawancara Dengan Ari Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁵⁴ Hasil Wawancara Dengan Andi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kamdi, diketahui bahwa perihal bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja sebagai berikut:

“Jaminan kesehatan enggak ada, biasanya kalau ada yang terluka disediakan obat-obatan”.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Arif, diketahui bahwa perihal bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja sebagai berikut:

“Kalau jaminan kesehatan enggak ada, tapi kalau ada yang kecelakaan kerja diobati atau dibawa ke puskesmas”.⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ajo, diketahui bahwa perihal bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja sebagai berikut:

“Jaminan kesehatan enggak ada, tapi misalnya terjadi kecelakaan kerja itu di obati atau dibawa ke puskesmas sama Pak Suhendra”.⁵⁷

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pemilik UD. Sunjaya Mandiri memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, meskipun demikian apa yang telah dipraktekkan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku mengenai

⁵⁵ Hasil Wawancara Dengan Kamdi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁵⁶ Hasil Wawancara Dengan Arif Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁵⁷ Hasil Wawancara Dengan Ajo Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

JAMSOSTEK dikarenakan pemilik UD. Sunjaya Mandiri tidak mendaftarkan para pekerja di program JAMSOSTEK. Dapat diambil kesimpulan bahwa yang sudah dipraktekkan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri belum sesuai dengan Pasal 69 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f. Adanya Hubungan Kerja Yang Jelas

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dan seorang pengusaha, hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima gaji/upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi gaji/upah.

Dalam suatu hubungan kerja paling tidak terdapat 3 (tiga) unsur. Pertama, adanya pekerjaan; kedua, adanya upah; dan ketiga, adanya perintah, sehingga apabila anak yang bekerja tidak ada hubungan kerja serta tidak mempunyai ketiga unsur tersebut, artinya kerja mandiri, maka bukan termasuk pekerja anak.

Untuk mengetahui hubungan kerja yang jelas antara pekerja anak dan pemilik UD. Sunjaya Mandiri, penulis mengacu pada hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja, dalam hal ini kewajiban Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) menempatkan para pekerja anak di bagian yang tidak memberatkan pekerja anak atau sesuai dengan kemampuan si anak, sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “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”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa perihal hubungan kerja yang jelas antara pengusaha dan pekerja anak sebagai berikut:

“Untuk soal bidang pekerjaan itu antara pekerja laki-laki dewasa dengan pekerja wanita dewasa dan pekerja anak saya pisahkan, pekerja laki-laki dewasa seperti pembersihan lahan, penanaman bibit, pemupukan, pemanenan hasil, pengolahan, pencetakan dan pengantaran sedangkan untuk pekerja wanita dewasa dan pekerja anak bagiannya pengupasan, penjemuran, pengangkatan dan penyortiran serta pengemasan lebih seringnya”.⁵⁸

Berdasarkan hal tersebut Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) menempatkan para pekerja anak di bagian yang ringan dan tidak memberatkan mereka yaitu pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan. Sedangkan kewajiban para pekerja anak yaitu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, dalam hal ini para pekerja anak dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri.

Terkait hubungan kejelasan kerja terdapat dalam penempatan kerja yang jelas bagi pekerja anak, dan pekerja anak mengerjakan pekerjaan yang sudah jelas yang diberikan kepada mereka, dengan demikian apa yang telah dipraktekkan oleh UD. Sunjaya Mandiri sejalan dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 69 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁸ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

g. Menerima Upah Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah “Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa upah yang diberikan kepada para pekerja anak sebagai berikut:

“Sebelum para pekerja saya terima kerja di UD. Sunjaya Mandiri termasuk pekerja anak, awalnya saya beritau dulu bagaimana cara kerjanya, jam kerja dan gaji yang mampu saya berikan kepada mereka. Untuk perhitungan gaji berbeda-beda ada yang perhitungan per KG dan ada juga yang per harian, untuk pekerja harian baik itu laki-laki dewasa, wanita dewasa dan pekerja anak diberikan gaji Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah), berbeda halnya dengan yang kerja per KG seperti pengupasan itu digaji sesuai berapa banyak KG yang di hasilkan pekerja dengan hitungan 1 kg diberi gaji Rp. 110,00 (seratus sepuluh rupiah) pekerjaan ini sama untuk semua usia”.⁵⁹

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwasannya upah yang diberikan Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) kepada pekerja sudah sesuai. Hal

⁵⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

ini di dukung berdasarkan hasil wawancara dengan Ari, diketahui bahwa upah yang diterima oleh para pekerja anak sebagai berikut:

“Kalau untuk gaji itu beda-beda, seperti hari ini saya mengupas berarti hitungannya saya per KG yaitu per 1 kg diberi 110, tapi kalau pekerjaan yang udah termasuk harian diberi 50rb”.⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi, diketahui bahwa upah yang diterima oleh para pekerja anak sebagai berikut:

“Untuk gaji itu kalau kerja harian dikasih 50rb, tapi kalau mengupas itu tergantung banyaknya KG yang biasanya 1 kg dikasih 110”.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kamdi, diketahui bahwa upah yang diterima oleh para pekerja anak sebagai berikut:

“Gaji kalau kerja yang perhari itu 50rb, tapi kalau yang ngupas aja per 1 kg itu 110”.⁶²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Arif, diketahui bahwa upah yang diterima oleh para pekerja anak sebagai berikut:

“Kalau gaji tergantung kerjanya kita, kaya saya karena kerja setengah hari jadi seringnya ngupas aja itu hitungannya per KG, 1 kg sama dengan 110 dan dikali berapa banyak KG nya, tapi kalau pas libur dari pagi dan itu digaji 50rb”.⁶³

⁶⁰ Hasil Wawancara Dengan Ari Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁶¹ Hasil Wawancara Dengan Andi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁶² Hasil Wawancara Dengan Kamdi Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

⁶³ Hasil Wawancara Dengan Arif Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ajo, diketahui bahwa upah yang diterima oleh para pekerja anak sebagai berikut:

“Gajinya beda-beda, pas saya masih sekolah itu kerjanya cuma ngupas aja dan biasa per 1 kg itu 110, jadi gak tentu dapatnya berapa banyak, tapi kalau sekarang harian itu dapat 50rb”.⁶⁴

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwasannya pemberian gaji yang diterapkan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri sejalan dengan peraturan yang berlaku, terbukti dari pernyataan Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) dan juga 5 (lima) pekerja anak yang menyatakan mereka mendapat gaji sebesar Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) untuk pekerja harian dengan mulai kerja dari jam 08.00 sampai dengan 16.30 atau untuk yang pekerja mengupas dengan hitungan satuan per 1 kg mendapat gaji Rp. 110.00 (seratus sepuluh rupiah) dengan mulai kerja yang tidak ditentukan baik itu dari pagi ataupun dari siang.

Berikut akan diuraikan dalam bentuk tabel untuk dapat lebih mudah memahami mengenai praktek perlindungan hukum bagi pekerja anak di UD. Sunjaya Mandiri dalam kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tabel. 1

Praktek perlindungan hukum bagi pekerja anak di UD. Sunjaya Mandiri.

No	Ketentuan Pasal 69 ayat 2	Sudah	Belum
1	Izin tertulis dari orang tua atau wali		√
2	Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang		√

⁶⁴ Hasil Wawancara Dengan Ajo Sebagai Pekerja Anak di UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 21 Maret.

	tua atau wali		
3	Waktu kerja maksimum 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	√	

Sumber: Data Primer 2020

3. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyebutkan bahwa “Anak adalah setiap manusia yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah termasuk anak yang masih dalam kandungan”.

Dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia (HAM) tidak disebutkan secara rinci mengenai peraturan tentang pekerjaan anak, namun Undang-Undang Hak Asasi Manusia (HAM) menjelaskan apa yang dimaksud dengan anak dan bagaimana cara perlindungan terhadap hak-hak asasi anak.

Definisi pekerja anak di sini adalah anak yang terpaksa bekerja karena berbagai dorongan yang muncul. Anak yang dikategorikan sebagai pekerja dalam beberapa referensi pada umumnya adalah anak yang melakukan pekerjaan tertentu sebagai aktivitas rutin, harian dan jam kerjanya relatif panjang. Ini menyebabkan mereka tidak dapat bersekolah, tidak memiliki waktu yang cukup untuk belajar,

bermain dan beristirahat, dan secara tidak langsung aktivitas tersebut berbahaya bagi kesehatan anak.

Hak anak merupakan hak asasi yang wajib dilindungi dan dihormati sebagaimana disebutkan dalam UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28B ayat (2) “Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”. Hak asasi anak juga ditegaskan dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyebutkan bahwa “Hak anak adalah hak asasi manusia dan untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukum bahkan sejak dalam kandungan”.

Dalam kaitannya dengan fenomena pekerja anak yang semakin marak di Indonesia sudah sepatutnya diberikan perlindungan hukum agar pekerja anak jangan sampai kehilangan hak-haknya. Terkait dengan perlindungan terhadap pekerja anak dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dapat ditemukan dalam Pasal 64 dan Pasal 65. Pasal 64 menyebutkan bahwa “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 spritualnya”, sedangkan di dalam Pasal 65 menyebutkan bahwa “Setiap anak berhak untuk memperoleh perlindungan dari kegiatan eksploitasi dan pelecehan seksual, penculikan, perdagangan anak, serta dari segala bentuk penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya”.

Pada dasarnya semua instrumen hukum terkait perlindungan anak melarang keterlibatan anak dibawah umur untuk bekerja dan melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan anak. Namun, dengan masih banyaknya keterlibatan anak di dunia kerja sehingga membuat pemerintah senantiasa melindungi pekerja anak. O'Donnell mengemukakan bahwa istilah perlindungan anak berarti perlindungan dari kekerasan, pelecehan dan eksploitasi, artinya perlindungan anak ditujukan bagi penghormatan, perlindungan, dan pemajuan hak setiap anak untuk tidak menjadi korban dari situasi yang merugikan (membahayakan) dirinya.⁶⁵

Apabila dikaitkan dengan hak asasi anak, maka segala peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja anak telah mengaplikasikan dengan baik nilai-nilai atau prinsip-prinsip hak asasi anak di dalamnya yakni prinsip non diskriminasi, kepentingan yang terbaik bagi anak, hak hidup, kelangsungan hidup dan perkembangan serta penghargaan terhadap pendapat anak. Fenomena pekerja anak memang sulit untuk dihapuskan di Indonesia mengingat adanya berbagai kendala yang menyangkut perekonomian, sosial, budaya, pendidikan, kesadaran hukum, dan sebagainya.

Di samping itu, tantangannya adalah pada penegakan hukum, karena sampai saat ini di Indonesia masih cukup banyak anak-anak yang bekerja dan sama sekali tidak ada jaminan bahwa mereka semua akan dilindungi secara baik. Masih banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan anak tidak sesuai

⁶⁵ Adzkar Ahsinin, "Pengertian Perlindungan Anak, Ruang Lingkup Dan Pihak Yang Bertanggung Jawab", <http://www.ypha.or.id/web/wp-content/uploads/2015/02/pengertian-perlindungan-anak-dan-pihak-yang-bertanggung-jawab.pdf>, Diakses Jumat, 27 Maret 2020.

dengan ketentuan pekerja anak seperti ketentuan batas usia anak, jenis pekerjaan, dan rentang waktu anak untuk bekerja yang semestinya.

Gagasan untuk membebaskan anak dari pekerjaan sebenarnya didasarkan pada asumsi bahwa anak-anak yang terjun ke dunia kerja memiliki risiko tinggi untuk menjadi korban berbagai bentuk pelecehan, eksploitasi, kekerasan, bahkan perdagangan orang sehingga akan berakibat pada fisik, mental, moral, dan spiritual anak. Namun pada kenyataannya tidak semua pekerjaan dapat mengganggu perkembangan anak. Anak justru memiliki hak untuk berkreasi serta mengembangkan minat, bakatnya atau keahliannya tanpa adanya unsur paksaan, sehingga banyak sekali kita lihat anak-anak saat ini yang sudah terjun ke dunia kerja dengan alasan minat dan bakat.

Dalam hal ini orang tua lah yang harus berperan aktif untuk menjaga dan mengawasi anak agar jangan sampai mengganggu tumbuh kembang anak. Di samping itu, pada kenyataannya tidak semua anak berkesempatan memperoleh hak dasar secara optimal, terutama bagi anak-anak yang orang tuanya tidak mampu secara ekonomi sehingga mereka harus bekerja membantu orang tuanya mencari nafkah.

Hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan 28D UUD NRI Tahun 1945 memang merupakan hak setiap orang baik itu secara pribadi maupun bersama-sama, mempunyai kedudukan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, maupun golongan. Hal ini merupakan pencerminan dari prinsip HAM yakni prinsip kesetaraan dan non diskriminasi. Namun, yang wajib diingat adalah di samping adanya hak asasi

terdapat juga kewajiban asasi, sehingga hak asasi bukanlah tanpa batas karena di dalam hak seseorang terdapat hak orang lain yang wajib dihormati.

Pekerja anak seperti mengalami dilema, di satu sisi kekhawatiran terhadap anak apabila terjun ke dunia kerja rentan terhadap kekerasan dan eksploitasi sehingga berpengaruh terhadap fisik, mental, moral, dan spiritual, namun di sisi lain anak juga memiliki hak untuk mengembangkan kreasi serta minat dan bakatnya dan hal tersebut tidak jarang melibatkan anak untuk terjun ke dunia kerja.

Langkah pemerintah sebenarnya sudah tepat untuk meratifikasi konvensi yang berkaitan dengan larangan pekerjaan terburuk untuk anak, sehingga dalam hal ini anak sebisa mungkin terhindar dari pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi. Penetapan tentang batas usia anak untuk bekerja oleh perusahaan dan dengan syarat tertentu juga merupakan langkah yang tepat bagi anak yang terpaksa bekerja karena tidak bisa dipungkiri faktor ekonomi yang lemah merupakan alasan utama anak bekerja. Pengawasan secara efektif terhadap perusahaan yang mempekerjakan anak juga harus terus dilakukan agar jangan sampai anak dipekerjakan tidak sesuai dengan ketentuan umur, jam kerja, jenis pekerjaan, maupun syarat lainnya terkait dengan pekerja anak.

4. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

Anak sebagai pekerja bukanlah sekedar hanya melihat dari segi usia yang masih terlalu muda, namun juga kepada bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh

anak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mempekerjakan anak sesungguhnya dilarang, terlebih lagi pada bentuk pekerjaan yang dipandang amat buruk dan berbahaya bagi anak.

Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (BPTA). Konvensi yang ditetapkan secara aklamasi pada tahun 1999 ini memberikan rincian tentang BPTA di mana anak di bawah 18 tahun tidak boleh terlibat di dalamnya. Konvensi ini juga menuntut negara agar mengambil langkah-langkah segera dan efektif untuk memastikan ditetapkannya pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 terdapat berbagai macam bentuk pekerjaan terburuk bagi anak yang mengandung pengertian sebagai berikut:

- a. Segala bentuk perbudakan atau praktek-praktek sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ijon dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak-anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- b. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
- c. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;

- d. Pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Beberapa pekerjaan yang membahayakan jiwa anak telah mendapatkan respon dari pemerintah dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak. Yang dimaksud dalam undang-undang ini adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mengurangi, menghapus, dan melindungi pekerja anak yang berusia 18 tahun ke bawah agar terhindar dari pengaruh buruk pekerjaan berat dan berbahaya.

Menurut Pasal 5 terdapat berbagai program yang akan dilakukan, yaitu:

- a. Pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak,
- b. Pemberian perlindungan yang sesuai bagi pekerja anak yang melakukan pekerjaan ringan,
- c. Perbaikan pendapatan keluarga agar anak tidak bekerja dan menciptakan suasana tumbuh kembang anak dengan wajar,
- d. Pelaksanaan sosialisasi program PPA kepada pejabat birokrasi, pejabat politik, lembaga kemasyarakatan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Pasal 5 ayat (2) terdapat program khusus yang akan dilakukan, yaitu:

- a. Mengajak kembali pekerja anak yang putus sekolah ke bangku sekolah dengan memberikan bantuan beasiswa,
- b. Memberikan pendidikan non-formal,

c. Pelatihan ketrampilan bagi anak.

Bila dicermati, undang-undang ini sudah memuat aturan yang cukup memadai untuk mencegah terjadinya pekerja anak/kekerasan terhadap anak. Namun dalam realitas, undang-undang ini masih belum bisa diimplementasikan secara maksimal, bahkan sosialisasinya juga terlambat.

5. Berdasarkan Hukum Islam

Dalam perihal mengetahui praktek pekerja anak ditinjau dari hukum Islam, penulis berpedoman pada Al-Quran dan Hadist dan juga pada fiqih muamalah dikarenakan belum ditemuinya secara khusus mengenai tentang anak sebagai pekerja menurut syariat Islam.

Berikut hasil penelitian mengenai praktek pekerja anak ditinjau dari hukum Islam:

a. Praktek Penerimaan Pekerja Anak

Sebagaimana penjelasan Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) sebelumnya yang mengatakan atas dasar kemanusiaan sehingga beliau menerima pekerja anak untuk bekerja di tempatnya.

Dalam agama Islam kita memang diperintahkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan dilarang tolong menolong dalam hal keburukan, berdasarkan hal tersebut Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) mempekerjakan anak dikarenakan rasa iba atau kasihan kepada anak-anak yang datang kepadanya untuk menanyakan tentang pekerjaan, sehingga penulis berpedoman pada surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.

Berdasarkan ayat di atas menyerukan sudah sepatutnya manusia untuk saling tolong-menolong ataupun saling membantu dalam hal kebaikan dan jangan malahan menjerumuskan pada keburukan., apa yang dilakukan oleh Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) termasuk tindakan tolong menolong dalam hal kebaikan, yaitu dengan memberikan anak pekerjaan dengan alasan rasa iba atau kasihan terhadap mereka serta memberikan pekerjaan yang tidak memberatkan serta tidak bertentangan dengan syariat Islam.

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwasannya praktek penerimaan pekerja anak yang diterapkan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri telah sesuai dan bahkan dianjurkan oleh agama Islam karena mengandung unsur tolong menolong dalam hal kebaikan.

b. Praktek Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Anak

Dalam syariat Islam perjanjian kerja disebut juga dengan *akad ijarah*. Menurut Ulama Syafi’iyah, *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Menurut Ulama Hanafiyah bahwa *ijarah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan. Sedangkan ulama Malikiyah dan Hanabilah, *ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu

dengan pengganti.⁶⁶

Jadi, *ijarah* dimaksudkan untuk mengambil manfaat atas suatu barang atau jasa (mempekerjakan seseorang) dengan jalan penggantian (membayar sewa atau upah sejumlah tertentu).

Rukun *ijarah* yaitu dua pelaku *akad* (pemilik sewa dan penyewa), *shigat* (ijab dan kabul), *ujrah* (upah), dan manfaat.⁶⁷ Dalam hal ini dua pelaku *akad* yaitu pengusaha dan pekerja anak, *shigat* berupa lisan dan perbuatan dengan datang dan bertanya perihal pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri, *ujrah* yaitu upah yang diberikan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri pada pekerja anak, dan yang terakhir yaitu manfaat dalam hal ini berupa pekerja anak yang bekerja di UD. Sunjaya Mandiri. Berdasarkan hal tersebut, apa yang dilakukan oleh Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) telah sesuai dengan syariat Islam karena sudah terlaksananya rukun perjanjian kerja sesuai syariat Islam.

c. Praktek Penerapan Jam Kerja Bagi Pekerja Anak

Mengenai aturan jam kerja, penulis berpedoman pada hadits Abu dzar *radhiallahu'anhu*, Nabi SAW bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka”. (HR. Bukhari)

Berdasarkan hadist di atas menyerukan tentang dilarangan memberikan

⁶⁶ Mahmudatus Sa'diyah. 2019. *Fiqh Muamalah II (Teori dan Praktik)*. Jawa Tengah: Unisnu Press. Halaman 71.

⁶⁷ Nur Wahid. 2019. *Multi Akad Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Sleman: Deepublish. Halaman 76.

tugas kepada pekerja melebihi batas kemampuannya. Seandainya dengan terpaksa itu harus dilakukan, Nabi Muhammad memerintahkan agar sang majikan turut membantunya.

Dari pernyataan 5 (lima) pekerja anak sebelumnya mereka merasa tidak keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri dengan alasan yang bermacam-macam dan mereka sendiri dapat menentukan jam kerjanya dengan 2 (dua) pilihan antara dari pagi atau dari siang hari.

d. Praktek Pembayaran Gaji Bagi Pekerja Anak

Dalam syariat Islam tidak memberikan ketentuan mengenai gaji yang harus dibayar atau diterima oleh pekerja. Islam memberi peringatan kepada para pengusaha/majikan yang mendzalimi pekerjaannya. Dalam Hadits Nabi SAW mewajibkan para pengusaha/majikan untuk memberikan gaji pekerjaannya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikitpun. Dari Abdullah bin Umar *radhiallahu'anhu*, Nabi SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya : “Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah dan dishahihkan al-Albani).

Berdasarkan hadist di atas menyerukan tentang anjuran untuk memberikan gaji para pekerja, berdasarkan hal tersebut bahwasannya praktek pemberian upah atau gaji yang diterapkan oleh pemilik UD. Sunjaya Mandiri telah sesuai dengan syariat Islam, karena pemilik UD. Sunjaya Mandiri memberikan gaji tepat pada waktunya dan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, terbukti dari pernyataan 5 (lima) pekerja anak yang dalam sehari dan merasa cukup dengan gaji

yang mereka peroleh dan didukung oleh pernyataan Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) yang menyatakan mereka sudah diberitahu perihal gaji yang diperoleh dalam sehari sebelum mereka diterima bekerja di tempatnya.

e. Praktek Penempatan Kerja Bagi Pekerja Anak

Islam memotivasi para pengusaha/majikan agar meringankan beban pekerjanya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi SAW bersabda:

مَا خَفَّفْتَ عَنْ خَادِمِكَ مِنْ عَمَلِهِ كَانَ لَكَ أَجْرًا فِي مَوَازِينِكَ

Artinya : “Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu”. (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syuaib al-Arnauth).

Dalam hal penempatan kerja bagi anak, Bapak Suhendra (pemilik UD. Sunjaya Mandiri) tidak memberikan pekerjaan yang memberatkan bagi pekerja anak, sebagaimana pernyataan beliau bahwasannya dia memberikan pekerjaan kepada pekerja laki-laki dewasa seperti pembersihan lahan, penanaman bibit, pemupukan, pemanenan hasil, pengolahan, pencetakan dan pengantaran sedangkan untuk pekerja wanita dewasa dan pekerja anak bagiannya pengupasan, penjemuran, pengangkatan dan penyortiran serta pengemasan. Jika pekerja anak ditempatkan di bidang pekerjaan laki-laki dewasa khawatir terjadi sesuatu karena secara fisik dan mental masih lemah dan dapat membuat anak tidak berkembang dengan baik.

C. Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja

Dengan maraknya pekerja anak, maka perlunya penanganan yang dilakukan secara extra oleh seluruh elemen baik dari orang tua, masyarakat, pengusaha, pemerintah ataupun swasta dalam memberikan perlindungan hukum sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyebutkan bahwa “Perlindungan anak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Permasalahan pekerja anak secara nyata bukanlah hal mudah untuk ditangani, dikarenakan terdapat berbagai faktor penghambat dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja, yaitu:

1. Faktor Aparatur Pemerintah (Struktural dan Substansi)

Friedman dan juga R. Seidman mengemukakan bahwa dalam kaitan dengan tegaknya norma hukum terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor struktural, faktor substansi dan faktor kultural. Faktor struktural dan substansi dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja anak ini terkait dengan fungsi pengawasan oleh aparatur pemerintah, dalam hal ini pejabat Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) tentang ketaatan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁶⁸

⁶⁸ Netty Endawati, *Op. Cit.*, Halaman 281.

Dalam rangka pengawasan terhadap ketaatan peraturan perundang-undangan oleh pengusaha, salah satunya dilakukan dengan mekanisme pemantauan dengan mewajibkan pengusaha untuk menyampaikan laporan terhadap kondisi ketenagakerjaan di perusahaannya. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi ketenagakerjaan di perusahaan tersebut, sehingga apabila terjadi pelanggaran akan dengan mudah dapat dilakukan tindakan-tindakan yang diperlukan.

Pengawasan secara efektif terhadap perusahaan yang mempekerjakan anak juga harus terus dilakukan agar jangan sampai anak dipekerjakan tidak sesuai dengan ketentuan umur, jam kerja, jenis pekerjaan, maupun syarat lainnya terkait dengan pekerja anak. Dengan demikian, kurang maksimalnya aparat pemerintah dalam melaksanakan tugasnya, maka untuk mencapai kesejahteraan anak di masa yang akan datang tentulah hanya menjadi mimpi belaka.

2. Faktor Orang Tua atau Wali

Kewajiban dan tanggung jawab orang tua dalam hal perlindungan hak-hak anak sangat utama, karena anak akan menjadi terbelah jika orang tua tidak mempunyai kewajiban dan tanggung jawab terhadap anaknya, hal ini juga dapat digantikan oleh wali/anggota keluarga lainnya, namun dalam pemenuhan hak anak, wali/anggota keluarga juga harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Diketahui bahwa terkait pekerja anak bisa dipandang sebagai hal yang biasa sebagai bentuk sosialisasi dan wujud dharma bakti kepada orang tuanya. Mempekerjakan anak dinilai sebagai solusi yang tepat untuk membantu

meringankan beban orang tua yang awalnya coba-coba mencari uang akhirnya keterusaan karena mendapatkan gaji/upah untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya meskipun gaji/upah tersebut terbilang seadanya.

3. Faktor Budaya (Masyarakat)

Faktor budaya, dalam hal ini terkait dengan kesadaran hukum dari masyarakat dalam melihat pekerja anak. Seperti halnya masyarakat yang menganggap pekerja anak adalah keharusan sebagai salah satu bentuk etika taat kepada orang tua dan pekerja anak sendiri yang lebih memilih bekerja dari pada harus sekolah. Juga apatis masyarakat menjadi pendukung meluasnya permasalahan pekerja anak, di mana masyarakat malah mendukung anak untuk bekerja sebagai bentuk etika taat pada orang tua atau malah sebaliknya tidak mau peduli dengan adanya pekerja anak dan tidak berkeinginan untuk memutus rantai permasalahan perkerja anak tersebut.

Masyarakat yang mengetahui akan hukum atau peraturan mengenai perlindungan hak-hak anak namun menganggap sebagai hal yang biasa dan pantas dapat dikatakan budaya masyarakat yang berada dalam kondisi yang serius.

4. Faktor Anak

Anak merupakan elemen paling penting dalam terhambatnya perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja. Anak seharusnya tidak boleh bekerja karena waktu mereka semestinya masih masa belajar, bermain, bergembira, berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk menggapai cita-citanya.

Namun kenyataannya mereka harus bekerja dengan alasan keadaan ekonomi dari keluarga anak itu sendiri yang akhirnya terpaksa untuk bekerja, atau kesadaran dari anak sendiri untuk membantu orang tuanya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada kenyataannya di kehidupan sosial memang tidak semua orang tua mempunyai kemampuan dan kesanggupan untuk memenuhi kebutuhan pokok anak dalam rangka mencapai kesejahteraan anak. Hal tersebut yang menjadi hambatan besar dalam perlindungan hukum terhadap anak pekerja. Anak yang seharusnya masih berada pada tahap pertumbuhan dan perkembangan membutuhkan hak untuk belajar dan bermain, serta terutama mendapat kasih sayang dari orang tua serta keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suhendra, diketahui bahwa yang menjadi penghambat perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja sebagai berikut:

“Terdapat 2 (dua) faktor yang menjadi hambatan perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja, pertama yaitu dari diri anak pekerja yang minimnya akan ilmu pengetahuan dikarenakan sudah putus sekolah sehingga tidak tau akan perlindungan hukum ataupun peraturan mengenai tentang pekerja anak terutama dari segi usia, pekerjaan, waktu kerja dan upahnya, yang kedua yaitu dari instansi pemerintahan yang kurang memperhatikan anak ataupun keluarga yang kurang mampu dalam biaya pendidikan, bahkan untuk biaya kehidupan yang sulit bagi

mereka, sehingga mereka memutuskan jalan hidupnya sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya”.⁶⁹

5. Faktor Kerjasama Dan Koordinasi

Bahwa terjadinya faktor hambatan juga disebabkan karena tidak terjalinnya kerjasama yang baik antara orang tua, masyarakat, pengusaha, instansi pemerintah maupun swasta secara berkelanjutan menyebabkan permasalahan tersebut terus berlangsung sampai saat ini bahkan masa yang akan datang. Oleh karena itu, kerja sama harus di tingkatkan dengan baik antara pihak-pihak terkait yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas perlindungan terhadap anak sebagai pekerja.

⁶⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhendra Sebagai Pemilik UD. Sunjaya Mandiri, Pancur Batu, Pada Tanggal 20 Maret.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh anak di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu berupa; pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan sesuai dengan kemampuan anak.
2. Perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia secara normatif terdapat dalam Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa poin yang tidak terpenuhi oleh pihak UD. Sunjaya Mandiri yaitu tidak adanya izin tertulis dari orang tua atau wali dari pekerja anak, tidak melakukan perjanjian kerja dengan orang tua atau wali, waktu kerja yang lebih dari 3 jam dalam sehari, pekerjaan dimulai dari pagi hingga sore hari, tidak mendaftarkan para pekerjanya di program JAMSOSTEK. Akan tetapi poin yang lain sudah sesuai mengenai pemberian upah dan adanya hubungan kerja yang jelas.
3. Hal yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja diantaranya faktor aparatur pemerintah, faktor orang tua atau wali, faktor budaya, faktor anak, dan faktor kurangnya kerjasama dan koordinasi.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, maka penulis memiliki beberapa saran terkait perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja:

1. Perihal tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh anak di UD. Sunjaya Mandiri, demi pertumbuhan dan perkembangan anak untuk lebih diperhatikan, mendengarkan keluhan kesahnya terhadap apa yang ia jalani sangat penting akan keselamatannya, jika pekerjaan itu memberatkannya maka pengusaha wajib menggantinya dengan tugas/bentuk pekerjaan yang lain sesuai kemampuan di usianya.
2. Perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan sudahlah tepat jika dilihat secara teori, namun pada prakteknya berbeda, baik orang tua/wali, masyarakat, pengusaha, hingga instansi pemerintah ataupun swasta terkait lebih peduli terhadap peraturan yang telah ada mengenai pekerja anak. Selain itu, pemerintah sebaiknya memberikan penyuluhan bagi para orang tua/wali terhadap materi pendidikan dan pekerjaan yang dilakukan anak agar seluruh peraturan perundang-undangan dapat berjalan dengan baik.
3. Terkait faktor hambatan dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja lebih dikuatkannya kerjasama yang baik dari seluruh elemen baik itu orang tua/wali, masyarakat, pengusaha, dan instansi pemerintah maupun swasta secara berkelanjutan agar dapat segera menemui solusi terkait permasalahan anak sebagai pekerja yang pada nantinya dapat meningkatkan kualitas dari perlindungan anak sebagai pekerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmad Rizki Sridadi. 2016. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media.
- Amany Lubis, dkk. 2018. *Ketahanan Keluarga Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Cendekiawan.
- Edi Setiadi dan Kristian. 2017. *Sistem Peradilan Pidana Terpadu Dan Sistem Penegakan Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Umsu*. Medan: Pustaka Prima.
- Jazim Hamidi dan Mustafa Lutfi. 2010. *Civic Education Antara Realitas Politik Dan Implementasi Hukumnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mahmudatus Sa'diyah. 2019. *Fiqih Muamalah II (Teori dan Praktik)*. Jawa Tengah: Unisnu Press.
- Maidin Gultom. 2018. *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dan Perempuan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardi Candra. 2018. *Aspek Perlindungan Anak Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nur Wahid. 2019. *Multi Akad Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Sleman: Deepublish.
- Nursariani Simatupang dan Faisal. 2018. *Hukum Perlindungan Anak*. Medan: Pustaka Prima.
- Serlika Aprita. 2019. *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit Dalam Penyelesaian Sengketa Pailit*. Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi.
- Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia. 2008. *Kamus Pusat Bahasa*. Jakarta: Pusat Bahasa.

- Tuti Rastuti. 2016. *Aspek Hukum Perjanjian Asuransi*. Yogyakarta: Medpress Digital.
- Vilta Bijana Bernadethe dan Yana Suryana. 2018. *Tinjauan Psikologi Hukum Dalam Perlindungan Anak*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Yuyun Yuningsih. 2017. *Perlindungan Sosial Pekerja Anak*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal

- Netty Endawati. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal (Studi Kasus Di Kota Kediri)”. *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. 12 No. 2 Mei 2012.

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.
- Kompilasi Hukum Islam (KHI).
- Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Hak Anak.
- Keputusan Presiden Nomor 39 Tahun 1990 tentang Kesejahteraan Anak.
- Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan yang Dilarang Untuk Anak.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan Atau Moral Anak.

D. Internet

Adzkar Ahsinin, “Pengertian Perlindungan Anak, Ruang Lingkup Dan Pihak Yang Bertanggung Jawab”, *<http://www.ypha.or.id/web/wp-content/uploads/2015/02/pengertian-perlindungan-anak-dan-pihak-yang-bertanggung-jawab.pdf>*, Diakses Jumat, 27 Maret 2020.

LAMPIRAN WAWANCARA

A. Wawancara Dengan Bapak Suhendra (Pemilik UD. Sunjaya Mandiri)

1. Berapa jumlah para pekerja dewasa dan para pekerja anak di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Jumlah pekerja di UD. Sunjaya Mandiri kurang lebih 30 orang, terdiri dari 10 pekerja laki-laki dewasa, 15 pekerja wanita dewasa dan 5 pekerja anak.
(Halaman 33)

2. Dalam perihal pekerjaan, ada berapa tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan para pekerja di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Pembersihan lahan, penanaman bibit ubi/singkong, pemupukan, pemanenan hasil, pengupasan, pengolahan, pencetakan, penjemuran, pengangkatan, penyortiran dan pengemasan, serta pengantaran. (Halaman 33)

3. Dari berbagai tugas/bentuk pekerjaan, pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh para pekerja anak di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Untuk beberapa tugas/bentuk pekerjaan di sini dapat dilakukan oleh semua orang, namun ada beberapa tugas/bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh orang tertentu, seperti pembersihan lahan, penanaman bibit, pemupukan, pemanenan hasil, pengolahan, pencetakan dan pengantaran itu dilakukan oleh laki-laki dewasa, karena kalau dilihat pekerjaan itu yang tergolong berat.

Untuk tugas/bentuk pekerjaan wanita dewasa itu seperti pengupasan, penjemuran, pengangkatan, penyortiran dan pengemasan, sedangkan kalau untuk tugas/bentuk pekerjaan anak itu seperti pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan. Dalam hal ini memang ada beberapa pekerjaan yang sama dilakukan oleh pekerja wanita dewasa dan pekerja anak, karena dapat dilihat secara fisik pekerja wanita dewasa dan pekerja anak hampir rata-rata sama ya, juga kadang tergantung orang tuanya yang mengajak anaknya bekerja bagian mana dan anak juga biasanya mengikuti orang tuanya melakukan pekerjaan apa, kecuali yang untuk laki-laki dewasa tadi. (halaman 35)

4. Apa yang menjadi alasan Bapak Suhendra menerima para pekerja anak untuk melakukan tugas/bentuk pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Awalnya saya tidak mengizinkan anak-anak untuk bekerja di sini karena saya rasa pekerjaan di sini cukuplah berat dan itu dapat mempengaruhi perkembangan fisik dan mental anak, tapi ada beberapa permohonan dari orang tua mereka untuk membolehkan anaknya bekerja di sini agar membantu perekonomiannya, saya merasa iba juga, yang saya takutkan dilingkungan kita inikan bahayanya peredaran Narkoba, dari pada anak-anak itu bergaul yang tidak jelas dan bahaya untuk dirinya, lebih baik bekerja untuk penuhi kebutuhannya dan membantu orang tuanya. Kalau sudah bekerja biasanya mikir untuk melakukan sesuatu, dan sesekali terkadang saya nasehati juga untuk pandai dalam mengelola gaji/upahnya, juga pergaulannya. (Halaman 40)

5. Ada tidak izin tertulis dari orang tua atau wali para pekerja anak yang di serahkan langsung ke Bapak Suhendra untuk mereka di perbolehkan bekerja di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Kalau untuk izin tertulis dari orang tua atau wali tidak ada, jadi mereka langsung datang ke sini dengan sendirinya atau bareng dengan orang tuanya yang juga kerja di sini, saya jelaskan bagaimana kerjanya, waktu kerjanya kapan dan gaji/upahnya itu secara lisan, jadi untuk syarat kerja di sini tidak terlalu ribet, saya tidak pernah menyuruh anak-anak untuk meminta surat persetujuan dari orang tua atau walinya mereka, saya anggap orang tua mereka mengizinkan mereka bekerja di sini, kalau orang tuapun tidak mengizinkan tidak mungkin mereka datang ke sini dengan menanyakan pekerjaan, yang paling penting kalau ingin bekerja di sini anaknya harus rajin dalam bekerja, tidak malas-malasan, jujur dan dapat dipercayai. (Halaman 50)

6. Ada tidak perjanjian kerja antara pengusaha (Bapak Suhendra) dengan orang tua atau wali dari para pekerja anak untuk melakukan pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali dari pekerja anak tidak ada, jadi anak-anak langsung datang bertemu dengan saya untuk bertanya tentang kerjaan, saya langsung menjelaskan bagaimana kerjanya, mengenai waktu kerjanya, dan gajinya berapa serta sedikit arahan gitu aja, enggak pakai perjanjian dengan orang tua mereka lagi. (Halaman 53)

7. Bagaimana mengenai jam kerja yang diterapkan bagi para pekerja anak di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Untuk aturan jam kerja di UD. Sunjaya Mandiri pada umumnya dilakukan mulai dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 04.30 sore, bagi para pekerja anak yang sudah tidak bersekolah lagi biasanya mulai dari pagi juga, sedangkan yang bersekolah itu mulai dari dari jam 02.00 siang sampai dengan jam 04.30 sore, jadi enggak mengganggu waktu belajarnya, tapi ada juga pekerja anak yang sudah tidak bersekolah mulai kerjanya siang, mungkin karena ada kegiatan lain, ini juga melihat keadaan cuaca kalau mendung atau hujan kadang mereka bekerja setengah hari, atau bahkan libur. (Halaman 56)

8. Bagaimana penerapan waktu kerja untuk para pekerja anak, apakah dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolahnya ?

Jawaban:

Kalau aturan waktu kerja di UD. Sunjaya Mandiri terutama untuk pekerja anak, sebenarnya saya serahkan kepada anak-anak mau masuknya yang dari pagi atau dari siang, tapi karena pekerja anak di sini hampir rata sudah tidak bersekolah lagi, mereka merasa sudah tidak ada kegiatan lagi saat pagi jadi langsung datang kerja aja dari pada nganggur dan untuk penambahan uang sakunya, kalau yang masih sekolah saya utamakan untuk fokus ke sekolahnya dulu baru kalau ingin bekerja ya disilahkan. (Halaman 59)

9. Apakah perusahaan memberikan JAMSOSTEK atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja anak ?

Jawaban:

Untuk pendaftaran JAMSOSTEK bagi pekerja anak tidak ada jaminan seperti itu, kalau misalnya pekerja anak mengalami kecelakaan waktu bekerja itu menjadi tanggungan perusahaan untuk berobat sebagai pertolongan pertama, tapi kalau terlihat parah maka akan dibawa ke puskesmas terdekat ataupun rumah sakit yang masih dalam tanggungan perusahaan. (Halaman 61)

10. Bagaimana sistem pemisahan pekerjaan antara pekerja dewasa dan pekerja anak ?

Jawaban:

Untuk soal bidang pekerjaan itu antara pekerja laki-laki dewasa dengan pekerja wanita dewasa dan pekerja anak saya pisahkan, pekerja laki-laki dewasa seperti pembersihan lahan, penanaman bibit, pemupukan, pemanenan hasil, pengolahan, pencetakan dan pengantaran sedangkan untuk pekerja wanita dewasa dan pekerja anak bagiannya pengupasan, penjemuran, pengangkatan dan penyortiran serta pengemasan lebih seringnya. (Halaman 65)

11. Bagaimana dengan upah atau gaji yang diberikan, apakah sama dengan para pekerja dewasa ?

Jawaban:

Sebelum para pekerja saya terima kerja di UD. Sunjaya Mandiri termasuk pekerja anak, awalnya saya beritau dulu bagaimana cara kerjanya, jam kerja dan gaji yang mampu saya berikan kepada mereka. Untuk perhitungan gaji berbeda-beda ada yang perhitungan per KG dan ada juga yang per harian,

untuk pekerja harian baik itu laki-laki dewasa, wanita dewasa dan pekerja anak diberikan gaji Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah), berbeda halnya dengan yang kerja per KG seperti pengupasan itu digaji sesuai berapa banyak KG yang di hasilkan pekerja dengan hitungan 1 kg diberi gaji Rp. 110,00 (seratus sepuluh rupiah) pekerjaan ini sama untuk semua usia. (Halaman 66)

12. Faktor apa yang menjadi penghambat perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja ?

Jawaban:

Terdapat 2 (dua) faktor yang menjadi hambatan perlindungan hukum terhadap hak-hak anak sebagai pekerja, pertama yaitu dari diri anak pekerja yang minimnya akan ilmu pengetahuan dikarenakan sudah putus sekolah sehingga tidak tau akan perlindungan hukum ataupun peraturan mengenai tentang pekerja anak terutama dari segi usia, pekerjaan, waktu kerja dan upahnya, yang kedua yaitu dari instansi pemerintahan yang kurang memperhatikan anak ataupun keluarga yang kurang mampu dalam biaya pendidikan, bahkan untuk biaya kehidupan yang sulit bagi mereka, sehingga mereka memutuskan jalan hidupnya sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (Halaman 82)

B. Wawancara Dengan Ari (Pekerja Anak Di UD. Sunjaya Mandiri)

1. Dari berbagai tugas/bentuk pekerjaan, pekerjaan apa saja yang kamu lakukan di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Untuk tugas/bentuk pekerjaan harus mengikuti prosedur yang sudah dijelaskan oleh Bapak Suhendra saat pertama kali saya izin mau bekerja di UD. Sunjaya Mandiri, Bapak Suhendra menjelaskan berbagai tugas/bentuk dan mana saja yang harus saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya, seperti pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan. (halaman 36)

2. Saat pertama melamar bekerja di UD. Sunjaya Mandiri ada tidak izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja ?

Jawaban:

Kalau izin tertulis dari orang tua enggak ada, tetapi izin lisan saja sama orang tua untuk ikut kerja, orang tua kasih aja karena kerja di sini juga. (Halaman 51)

3. Ada tidak perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali kamu saat pertama melamar kerja di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Untuk perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, karena kalau mau bekerja temuin Bapak Suhendra langsung, cuma ada nasehat dari Bapak Suhendra kalau kerja di sini harus rajin, jujur dan dapat dipercaya. (Halaman 54)

4. Bagaimana jam kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Untuk jam kerja mulainya dari jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore, tergantung cuaca, kalau cerah ya seperti biasa tapi kalau mendung atau hujan bisa jadi setengah hari ataupun libur. (Halaman 57)

5. Ada tidak bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja ?

Jawaban:

Untuk jaminan kesehatan enggak ada, tapi misalnya ada yang terjadi kecelakaan kerja disediakan obat gitu, atau kalau parah akan dibawa ke puskesmas terdekat. (Halaman 62)

6. Bagaimana sistem upah atau gaji yang kamu diterima ?

Jawaban:

Kalau untuk gaji itu beda-beda, seperti hari ini saya mengupas berarti hitungannya saya per KG yaitu per 1 kg diberi 110, tapi kalau pekerjaan yang udah termasuk harian diberi 50rb. (Halaman 67)

C. Wawancara Dengan Andi (Pekerja Anak Di UD. Sunjaya Mandiri)

1. Dari berbagai tugas/bentuk pekerjaan, pekerjaan apa saja yang kamu lakukan di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Untuk tugas/bentuk pekerjaan itu udah ada aturan yang dijelaskan di awal oleh Bapak Suhendra saat bertemu untuk izin kerja di sini, jadi tinggal ikuti

aja mana pekerjaan yang diarahkan oleh Bapak Suhendra, misal pengupasan, penjemuran, dan pengangkatan. (halaman 36)

2. Saat pertama melamar bekerja di UD. Sunjaya Mandiri ada tidak izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja ?

Jawaban:

Untuk izin tertulis dari orang tua enggak ada, karena saya izin kerja di sini datang langsung bersama orang tua saya bertemu dengan Bapak Suhendra untuk bertanya tentang pekerjaan di sini. (Halaman 52)

3. Ada tidak perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali kamu saat pertama melamar kerja di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, saya langsung datang temuin Pak Suhendra, terus ada sedikit pengarahan dari beliau. (Halaman 54)

4. Bagaimana jam kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Jam kerjanya mulai jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore, tetapi kadang enggak menentu karena keadaan cuaca. (Halaman 57)

5. Ada tidak bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja ?

Jawaban:

Jaminan kesehatan enggak ada, tapi ada disediakan P3K untuk yang mengalami kecelakaan kerja, kalau parah dibawa ke puskesmas atau rumah sakit. (Halaman 62)

6. Bagaimana sistem upah atau gaji yang kamu diterima ?

Jawaban:

Untuk gaji itu kalau kerja harian dikasih 50rb, tapi kalau mengupas itu tergantung banyaknya KG yang biasanya 1 kg dikasih 110. (Halaman 67)

D. Wawancara Dengan Kamdi (Pekerja Anak Di UD. Sunjaya Mandiri)

1. Apa yang menjadi alasan kamu melakukan tugas/bentuk pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Alasan untuk bekerja di sini karena faktor ekonomi, awalnya saya sekolah sambil bekerja dari tambahan hasil saya kerja, tapi karena gak tega juga melihat orang tua bekerja untuk kehidupan saya dan adik saya, maka saya putuskan untuk berhenti sekolah dan bekerja saja. (halaman 39)

2. Saat pertama melamar bekerja di UD. Sunjaya Mandiri ada tidak izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja ?

Jawaban:

Izin tertulis dari orang tua enggak ada, saya cuma bilang ikut kerja ya, terus orang tua yaudah silahkan. (Halaman 52)

3. Ada tidak perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali kamu saat pertama melamar kerja di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Kalau perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, cuma dikasih tau gimana kerjanya, jam kerjanya dan gajinya dan langsung kerja, sama ada sedikit nasehat. (Halaman 54)

4. Bagaimana jam kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Kalau jam kerjanya mulai dari jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore.
(Halaman 57)

5. Ada tidak bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja ?

Jawaban:

Jaminan kesehatan enggak ada, biasanya kalau ada yang terluka disediakan obat-obatan. (Halaman 63)

6. Bagaimana sistem upah atau gaji yang kamu diterima ?

Jawaban:

Gaji kalau kerja yang perhari itu 50rb, tapi kalau yang ngupas aja per 1 kg itu 110. (Halaman 67)

E. Wawancara Dengan Arif (Pekerja Anak Di UD. Sunjaya Mandiri)

1. Apa yang menjadi alasan kamu melakukan tugas/bentuk pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Alasannya karena kurang mampu untuk biaya kehidupan, karena awalnya saya sekolah aja tanpa bekerja, tapi sedih rasanya lihat orang tua yang terus bekerja kadangpun sampai tengah malam karena ada bongkaran ubi atau kayu di pabrik, jadi saya setiap pulang sekolah ikut bantuin kerja, awalnya dimarahin tapi lama-lama boleh dan hasilnya lumayan buat tambahan ekonomi keluarga. (halaman 39)

2. Saat pertama melamar bekerja di UD. Sunjaya Mandiri ada tidak izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja ?

Jawaban:

Izin tertulis dari orang tua enggak ada, karena awalnya memang saya enggak dikasih bekerja, terus saya izin langsung sama Bapak Suhendra dan langsung kerja. (Halaman 52)

3. Ada tidak perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali kamu saat pertama melamar kerja di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, karena saya langsung bertemu dengan Pak Suhendra bertanya tentang kerjaan, jadi enggak ada perjanjian dengan orang tua. (Halaman 55)

4. Bagaimana jam kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Kalau jam kerja saya mulai dari setelah pulang sekolah sekitar jam 02.00 siang sampai jam 04.30 sore. Kalau pas libur saya mulainya dari jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore, dari pada menganggur. (Halaman 57)

5. Ada tidak bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja ?

Jawaban:

Kalau jaminan kesehatan enggak ada, tapi kalau ada yang kecelakaan kerja diobati atau dibawa ke puskesmas. (Halaman 63)

6. Bagaimana sistem upah atau gaji yang kamu diterima ?

Jawaban:

Kalau gaji tergantung kerjanya kita, kaya saya karena kerja setengah hari jadi seringnya ngupas aja itu hitungannya per KG, 1 kg sama dengan 110 dan dikali berapa banyak KG nya, tapi kalau pas libur dari pagi dan itu digaji 50rb. (Halaman 67)

F. Wawancara Dengan Ajo (Pekerja Anak Di UD. Sunjaya Mandiri)

1. Apa yang menjadi alasan kamu melakukan tugas/bentuk pekerjaan di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Alasannya ya karena ekonomi, saya juga awalnya sekolah sambil kerja dari kelas 6 SD sampai SMP, tapi akhirnya putus sekolah karena saya enggak sanggup jalannya, jadi saya fokus untuk bekerja saja sambil bantu orang tua dan memenuhi kehidupan hidup saya juga. (halaman 39)

2. Saat pertama melamar bekerja di UD. Sunjaya Mandiri ada tidak izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja ?

Jawaban:

Untuk izin tertulis dari orang tua enggak ada, cuma izin lisan saja sama orang tua untuk bekerja dan dikasih. (Halaman 52)

3. Ada tidak perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali kamu saat pertama melamar kerja di UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Untuk perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua enggak ada, saya awalnya datang bertemu langsung dengan Pak Suhendra untuk bertanya tentang kerjaan, ia langsung kasih dan sedikit nasehat dari Pak Suhendra. (Halaman 55)

4. Bagaimana jam kerja yang diterapkan oleh UD. Sunjaya Mandiri ?

Jawaban:

Jam kerjanya saat saya masih sekolah itu mulai dari jam 02.00 siang sampai jam 04.30 sore, tapi karena sudah putus sekolah jadinya dari jam 08.00 pagi sampai jam 04.30 sore. (Halaman 58)

5. Ada tidak bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja ?

Jawaban:

Jaminan kesehatan enggak ada, tapi misalnya terjadi kecelakaan kerja itu di obati atau dibawa ke puskesmas sama Pak Suhendra. (Halaman 63)

6. Bagaimana sistem upah atau gaji yang kamu diterima ?

Jawaban:

Gajinya beda-beda, pas saya masih sekolah itu kerjanya cuma ngupas aja dan biasa per 1 kg itu 110, jadi gak tau dapatnya berapa banyak, tapi kalau sekarang harian itu 50rb. (Halaman 68)



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : fh.umsu@yahoo.com

Wajiz, Cerdas dan Sempurna

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 311 /II.3-AU/UMSU-06/F/2020 Medan, 16 Rajab 1441 H
Lamp. : --- 11 Maret 2020 M
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth : Usaha Dagang Sunjaya Mandiri
Jl. Persatuan No. 51 Desa Tuntungan II Pancur Batu
Kabupaten Deli Serdang
di
Sumatera Utara

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Ba'da salam, dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini kami mohon kiranya mahasiswa yang dimaksud dapat diberikan Izin untuk melakukan Penelitian di Usaha Dagang Sunjaya Mandiri, guna memperoleh informasi dan data untuk penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa kami yang tersebut di bawah ini:

Nama : Miftah Hariz
N P M : 1606200286
Fakultas : Hukum
Prodi./Bagian : Ilmu Hukum/ Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja (Studi di UD.Sunjaya Mandiri Pancur Batu).

Demikian hal ini kami sampaikan atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih. Akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan
Dr. Ida Hanifah, S.H, MH

USAHA DAGANG SUNJAYA MANDIRI

Jalan Persatuan Nomor 51 Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu

Nomor Telp: 082361939410, Kode Pos 20535

Sifat : Biasa

31 Maret 2020

Perihal : Izin Melakukan Riset

Kepada

Yth. Pimpinan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Di

Medan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Memenuhi maksud surat saudara Nomor : 377/II.3-AU/UMSU-06/F/2020 tertanggal 11 Maret 2020 perihal sebagaimana pada pokok surat, maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami memberikan izin kepada :

Nama : Miftah Hariz

NPM : 1606200286

Fakultas : Hukum

Prodi./Bagian : Ilmu Hukum/Hukum Perdata

Judul Skripsi : Perlindungan Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja
(Studi Di Ud. Sunjaya Mandiri Pancur Batu).

Untuk melakukan penelitian mulai pada tanggal 20 Maret sampai dengan 30 Maret dan bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan oleh mahasiswa/i tersebut untuk menyelesaikan penulisan skripsi sebagai tugas akhir perkuliahan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Pimpinan



Suhendra



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : Miftah Hariz
NPM : 1606200286
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
JUDUL SKRIPSI : Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Sebagai Pekerja (Studi Di UD. Sunjaya Mandiri Pancur Batu)

Pembimbing : Nursariani Simatupang, S.H., M.HUM

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
19/5.20	Bab I, II, sumber data	PK
1/7.20	Sumber data H. Islam, Abstrak, Bab III, Hasil wawancara, Daftar Kaki, Nama sumber	PK
2/7.20	Abstrak, Bab III, Hasil wawancara	PK
4/7.20	Hasil wawancara, Bab III, Abstrak.	PK
7/7.20	Hasil wawancara, abstrak, Kesimpulan, Bab III	PK
8/7.20	Bedah Buku	PK
9/7.20	Bedah Buku (lanjutan) Bab III, Kesimpulan, Abstrak	PK
10/7.20	Kesimpulan, Abstrak, CHECK TURMUTIN	PK
14/7.20	Ace DIPERBANYAK	PK

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. IDA HANIFAH, SH., MH)

(NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.HUM)