

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ANAK

1. Tinjauan Umum Tentang Anak

a. Pengertian Anak

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), anak adalah keturunan kedua. Dalam konsideran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, dikatakan bahwa anak adalah amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, yang dalam dirinya melekat harkat dan martabat sebagai manusia seutuhnya, lebih lanjut dikatakan bahwa anak adalah tunas, potensi, dan generasi muda penerus cita-cita perjuangan bangsa, memiliki peran strategis dan mempunyai ciri dan sifat khusus yang menjamin kelangsungan eksistensi bangsa dan negara pada masa depan. Oleh karena itu agar setiap anak kelak mampu memikul tanggung jawab tersebut, maka ia perlu mendapat kesempatan yang seluas-luasnya untuk tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental maupun sosial, dan berakhlak mulia, perlu dilakukan upaya perlindungan serta untuk mewujudkan kesejahteraan anak dengan memberikan jaminan terhadap pemenuhan hak-haknya serta adanya perlakuan tanpa diskriminasi.²⁴

²⁴ M. Nasir Djamil, *Anak Bukan Untuk Dihukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, Hlm, 8.

Sedangkan beberapa pengertian anak menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yaitu:

- a. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) Pasal 330 menentukan:

“belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan tidak lebih dahulu telah menikah”

- b. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerja Terburuk Untuk Anak dalam Pasal 1 (satu) anak yaitu:

”anak semua orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun”

- c. Menurut Kompilasi Hukum Islam Pasal 98 adalah:

“Batas umur anak yang mampu berdiri sendiri atau dewasa adalah 21 (dua puluh satu) tahun, sepanjang anak tersebut tidak bercacat fisik maupu mental atau belum pernah melangsungkan perkawinan”

2. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum yakni orang atau badan hukum ke

dalam bentuk perangkat baik yang bersifat prefentif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.²⁵ Pengertian di atas mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya yaitu

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁶

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.²⁷ dan

²⁵ Glosarium, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli" (<http://tesishukum.com/pengertianperlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>), diakses tanggal 18 April 2020. pukul 19.23 WIB

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, Cetakan ke-V 2000, Hlm. 53.

²⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Di Indonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm. 1-2.

Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum merupakan segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melaksanakan tindakan hukum.²⁸

b. Macam-Macam Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif, Adapun pengertian sebagai berikut:²⁹

- a. Perlindungan Hukum Preventif adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif artinya perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan Hukum Preventif yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karna dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap berhati-hati dala mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.
- b. Perlindungan Hukum Represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa dan

²⁸ Hetty Hasanah, *Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia*, <http://jurnal.unikom.ac.id/vol3/perlindungan.html> diakses pada tanggal 18 April 2020 pukul 19.45 WIB

²⁹ Fitri Hidayat, "Perlindungan Hukum Unsur Essensial Dalam Suatu Negara Hukum", (<http://fitrihidayat-ub.blogspot.com>, Diakses tanggal 18 april 2020 pukul 20.25 WIB.

penanganan perlindungan hukum dilaksanakan oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia

Perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum. Dari sekian banyak jenis perlindungan hukum di Indonesia, beberapa diantaranya adalah perlindungan hukum terhadap anak yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diberikan untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja selain itu terdapat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Kovensi ILO Nomor 182 mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak yang telah diratifikasi sebagai upaya agar menjamin hak-hak dan kewajiban yang layak bagi pekerja anak

c. Perlindungan Hukum terhadap Anak

Perlindungan anak adalah segala usaha yang dilakukan untuk menciptakan kondisi agar setiap anak dapat melaksanakan hak dan kewajibannya demi perkembangan dan pertumbuhan anak

secara wajar baik fisik, mental dan sosial. Perlindungan anak merupakan perwujudan adanya keadilan dalam suatu masyarakat, dengan demikian perlindungan anak diusahakan dalam berbagai bidang kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Kegiatan perlindungan anak membawa akibat hukum, baik dalam kaitannya dengan hukum tertulis maupun tidak tertulis. Hukum merupakan jaminan bagi kegiatan perlindungan anak. Arif Gosita mengemukakan bahwa kepastian hukum perlindungan anak dan mencegah penyelewengan yang membawa akibat negatif yang tidak diinginkan dalam perlindungan anak.³⁰

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menentukan 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 anak dapat juga diartikan sebagai segala upaya yang ditujukan untuk mencegah, rehabilitasi, dan memberdayakan anak yang mengalami tindak perlakuan salah (child abused), eksploitasi, dan penelantaran, agar dapat menjamin kelangsungan hidup dan tumbuh kembang anak secara wajar, baik

³⁰ Arif Gosita. *Masalah Perlindungan Anak*. Akademika Pressindo, Jakarta, 1998, Hlm. 34.

fisik, mental, dan sosialnya. Arif Gosita berpendapat bahwa perlindungan anak adalah suatu usaha melindungi anak dapat melaksanakan hak dan kewajibannya.³¹

Perlindungan anak, menyangkut berbagai aspek kehidupan dan penghidupan, agar anak benar-benar dapat tumbuh dan berkembang dengan wajar sesuai dengan hak asasinya, Bismar Siregar mengatakan bahwa.³²

“Masalah perlindungan hukum terhadap anak merupakan salah satu sisi pendekatan untuk melindungi anak-anak Indonesia. Masalahnya tidak semata-mata bisa didekati secara yuridis, tetapi perlu pendekatan yang lebih luas, ekonomi, sosial dan budaya”

d. Tenaga Kerja

Tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (working-age population).³³ Sedangkan pengertian tenaga kerja yang dimuat dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan / atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar

³¹ Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*. Refika Aditama, 2006, Bandung, Hlm.20.

³² Maidin Gultom, *Ibid*, Hlm 43-44

³³ T.Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*, Kanisius(Anggota IKPI), Yogyakarta, 2004. Hlm. 206.

hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.³⁴

Dan menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh.

Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau

³⁴ Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014, Hlm. 5.

imbalan dalam bentuklainnya. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³⁵

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja berusia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.³⁶

Dengan adanya beberapa pengertian diatas maka tenaga kerja juga dibagi menjadi 3 (tiga) golongan yaitu:

a. Tenaga Kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karna sekolah atau pendidikan formal dan nonformal

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karna yang dibutuhkan adalah

³⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagekrjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, Hlm. 12-13

³⁶ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm. 71.

latihan dan melakukan berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga kerja saja.

Dalam hal ini tenaga kerja (man power) terdiri menjadi dua bagian yaitu angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja (non labor force).

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) terbagi menjadi 2 (dua) adalah:³⁷

- a. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan suatu pekerjaan dengan memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit dua hari.
- b. Mereka selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah pekerja tetap pada kantor pemerintah atau swasta yang sedang tidak

³⁷ Rizki Herdian Zenda, *Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Volume 2 Nomor 1, Maret 2017, Hlm 371-384

masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena seminggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya, orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, tukang pijat, dalang dan sebagainya.

Maka dapat ditarik kesimpulan angkatan kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena suatu sebab, dan mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan/mengharapkan dapat pekerjaan atau bekerja secara optimal disebut pengangguran.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang bersekolah, mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, lanjut usia, cacat jasmani dan sebagainya, dan tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dimasukkan ke dalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari pekerjaan.

Bahwa untuk usia bukan angkatan kerja adalah mereka yang sudah berumur 10 (sepuluh) tahun keatas.³⁸

³⁸ *ibid*

e. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni:³⁹

- a. Perlindungan Ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan Sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan Teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja menjadi harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu

³⁹ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003. Hlm. 61-62.

melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Pekerja Anak

a. Pengertian Pekerja Anak

Pengertian Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (3) adalah:

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Definisi pekerja anak menurut ILO adalah anak yang bekerja pada semua jenis pekerjaan yang membahayakan dan mengganggu fisik, mental intelektual serta moral. Pekerja anak adalah sebuah istilah yaitu memperpejakan anak dibawah umur dan sebuah bentuk pemanfaatkn tenaga dari pekerja anak tersebut dengan upah yang kecil tanpa diperhatikan perkembangan kepribadian mereka, keselamatan dan kesehatannya.⁴⁰

Pekerja anak adalah mereka yang tidak mendapatkan kesempatan untuk menikmati masa kanak-kanaknya, tidak ada waktu untuk bermain, untuk duduk dibangku sekolah dan menjalani kehidupan yang wajar layaknya anak-anak seperti biasanya tidak

⁴⁰ Hari Harjanto Setiawan, “Pemenuhan Hak Pendidikan Anak”, (<http://rumahkita2010.wordpress.com>, Diakses pada tanggal 22 april 2020 pukul 19:59 WIB

dapat mereka rasakan. Mereka harus bekerja karna menjadi tumpuan hidup keluarganya. Mereka bahkan harus merasakan kekerasan dalam kehidupan masa kanak-kanaknya. Pekerja anak sering diperlakukan tidak sesuai dengan norma yang ada, sering dijadikan objek perbudakan, eksploitasi dan kekerasan. Para pekerja anak mengalami perlakuan yang kejam secara fisik dan seksual, penggunaan paksa, upah yang tidak dibayar, tidak diberi makan dan juga tidak ada fasilitas kesehatan serta jam kerja yang berlebihan tanpa hari libur.⁴¹

Permasalahan yang menyangkut anak belakangan ini mencuat dan menjadi isu utama di berbagai media masa maupun elektronik. Pemerintah tidak memasukan para pekerja anak ke dalam dasar-dasar perlindungan pekerja dan gagal dalam mengawasi praktik-praktik yang menimbulkan beban kerja yang sangat berat untuk mereka, sehingga pekerja anak tidak memahami dan kurang menerima informasi mengenai jenis-jenis pekerjaan untuk para pekerja anak. Hal ini membuat masyarakat tidak yakin kepada pemerintah, karna disatu sisi anak itu dilarang bekerja, namun di sisi lain masih ada anak yang bekerja, jika keadaan terpaksa karna faktor ekonomi dan sosial dari pekerja tersebut kurang baik, anak tersebut diperbolehkan bekerja, tetapi tidak boleh menyimpang dari

⁴¹ Rika Saraswati, *Hukum Perlindungan Anak Di Indonesia*, PT.Citra Aditia Bakti, Bandung, 2009, Hlm.106.

ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴²

b. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Anak

Pengusaha dilarang memperkejakan anak, kecuali bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk anak dengan syarat:⁴³

- a. Melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

(Ketentuan itu dapat dikecualikan Pasal 68 dan 69 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan

- b. Pengusaha yang memperkejakan anak untuk mengembangkan bakat dan minatnya wajib memenuhi syarat:

- 1) Dibawah pengawasan langsung orangtua/wali
- 2) Waktu kerja paling lama 3(tiga) jam sehari
- 3) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah

Anak yang berusia paling sedikit 14 tahun dapat melakukan pekerjaan ditempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum

⁴² *Ibid*

⁴³ Hardijan Rusli, *ibid*, Hlm. 77.

Pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.⁴⁴

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja pada:

“Pasal 7 ayat (1) dan (2), bukan hanya mengizinkan diperkejakannya atau bekerjanya orang-orang berusia 13 (tiga belas) dan 15 (lima belas) tahun, tetapi dalam Pasal 3 ayat 1 dan 3 memperbolehkan orang muda berusia 16 (enam belas) tahun keatas bekerja setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan (jika ada), dengan syarat bahwa kesehatan, keselamatan, dan moral orang muda yang bersangkutan cukup dilindungi dan bahwa orang muda itu telah menerima pelajaran atau latihan kejuruan khusus mengenai cabang kegiatan yang bersangkutan”

Dalam implementasinya diharuskan dan tidak membedakan siapa negara yang bersedia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 Tahun 1999 baik negara maju maupun negara berkembang harus mengambil tindakan segera upaya penghapusan bentuk pekerjaan terburuk yang dilakukan anak dengan batas usia 18 tahun

⁴⁴ Lalu Husni, Ibid, Hlm. 116.

kebawah.⁴⁵ Tindak lanjut Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerja Terburuk Untuk Anak tersebut di Indonesia dilakukan secara umum meliputi anak-anak yang dieksploitasi secara fisik maupun ekonomi yang antara lain dalam bentuk berikut:

- a. segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik 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.

⁴⁵ Yuli Hastadewi dkk, *Kondisi dan Situasi Pekerja Anak*, Jakarta, Unicef, 2003, Hlm.15

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

Dalam Pasal 70 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerjaan yang dimaksud harus memenuhi syarat:

- a. Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan dan

b. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
Pekerja anak dilarang melakukan pekerjaan pada waktu jam sekolah berlangsung karena anak harus menerima haknya mendapatkan pendidikan, dengan demikian Pendidikan merupakan hak dasar anak yang wajib dipenuhi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 yang tercantum pada Pasal 9 yaitu:

- a. Setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam rangka pengembangan pribadinya dan tingkat kecerdasannya sesuai dengan minat dan bakatnya.

b. Selain hak anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), khusus bagi anak yang menyandang cacat juga berhak memperoleh pendidikan luar biasa, sedangkan bagi anak yang memiliki keunggulan juga berhak mendapatkan pendidikan khusus.

c. Perlindungan Upah

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi persyaratan yang layak bagi kemanusiaan yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup para pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan dan jaminan hari tua.⁴⁶

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi:⁴⁷

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat dipenrhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

⁴⁶ Adrian, Sutedi, Op.Cit., Hlm.52-53.

⁴⁷ *ibid*

Undang-Undang Pasal 1 ayat 30 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yaitu upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dan akan dilakukan. Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti sekarang ini disebut dengan istilah upah minimum regional.

a. Upah Minimum

Penetapan Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 ayat (4) yaitu:

“Pemerintah menetapkan minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh bupati/walikota untuk

wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota.⁴⁸

Atau dengan kata lain, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Upah minimum dapat terdiri atas.⁴⁹

⁴⁸ Adrian, Sutedi, Op.Cit., Hlm.143.

⁴⁹ Hukum Online.Com, "Penetapan Upah Minimum dalam Suatu Perusahaan yang Memiliki Dua Sektor"
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/1t5d89efdc2051f/penetapan-upah-minimum-dalam-suatu-perusahaan-yang-memiliki-dua-sektor/>, Diakses pada tanggal 30 april 2020, pukul 18:38 WIB

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

b. Upah Lembur

Perhitungan lembur (overtime) juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan No. KEP.102/MEN/VI/2004 dalam Pasal 11 yang mengatur cara perhitungan upah lembur mengatakan sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:

a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayarkan upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.

b.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayarkan upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:

b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam

dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

3. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam

d. Perlindungan Jam Kerja

Di dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja dengan ketentuan:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
atau

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Adapun pengusaha yang memperkejakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat-syarat yang tercantum pada Pasal 78 ayat (1) yaitu:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu

e. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja

Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 86 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) moral dan kesusilaan; dan
 - 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam Pasal 87 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan

- a. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- b. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

4. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Isilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah “awas”, sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja. Sarwoto memberikan definisi pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.⁵⁰

⁵⁰ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981 Hlm 93.

Manulang memberikan suatu definisi pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.⁵¹

Kemudian Henry Fayol mengatakan bahwa pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, ia bertujuan untuk menunjukkan (menentukan) kelemahan dan kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali.⁵²

b. Pengawas Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengawas ketenagakerjaan yaitu serangkaian kegiatan yang menegakan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan didalam bidang ketenagakerjaan

Sedangkan Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pengawasan ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

⁵¹ M. Manulang, *Dasar-dasar Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1977, Hlm 136.

⁵² Victor M. Situmorang, Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994 Hlm 20.

Keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan adalah faktor yang menentukan terciptanya keserasian dalam hubungan pekerjaan antara tenaga kerja dan pengusaha. Pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri telah diatur didalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Pemburuan Nomor 23 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.

