

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK YANG DIPEKERJAKAN
PADA PROYEK KONSTRUKSI*****LEGAL PROTECTION OF CHILDREN EMPLOYED
IN THE CONSTRUCTION PROJECT*****Arliyanda¹**Universitas Indonesia
Timur Makassar,
Indonesia¹
email:
arliyanda12@gmail.comIJI Publication
p-ISSN: 2774-1907
e-ISSN: 2774-1915
Vol.3, No.1, pp. 48-57
Nopember 2022Unit Publikasi Ilmiah
Intelektual Madani
Indonesia

Abstrak: Anak sebagai pekerja telah menjadi salah satu isu dunia dimana banyak anak-anak di seluruh dunia yang masuk bekerja pada usia sekolah. Isu pekerja anak bukan sekedar isu anak menjalankan pekerjaan dengan memperoleh upah, akan tetapi lekat sekali dengan eksploitasi, pekerjaan berbahaya, terhambatnya akses pendidikan dan menghambat perkembangan fisik, psikis dan sosial anak. Dalam kasus dan bentuk tertentu pekerja anak telah masuk sebagai kualifikasi anak-anak yang bekerja pada situasi yang paling tidak bisa ditolelir. Penulis membahas bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi yang secara khusus ingin mengupas bagaimana pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja anak yang dilakukan oleh pengusaha konstruksi sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah persyaratan yang harus dipenuhi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja anak dan bentuk-bentuk pekerjaan yang dilarang untuk dipekerjakan kepada pekerja anak. Hambatan serta upaya yang telah dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Anak Sebagai Pekerja, Proyek Konstruksi.

Abstract: Children as workers have become one of the world's issues where many children around the world enter work at school age. The issue of child labor is not just an issue of children doing work for a wage, but is closely related to exploitation, hazardous work, hampered access to education and hampers children's physical, psychological and social development. In certain cases and forms of child labor, children are qualified to work in the most intolerable situations. The author discusses how the implementation of legal protection for child workers who work in the construction sector specifically wants to explore how the implementation of protection for child labor is carried out by construction entrepreneurs in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Problems with the requirements that must be met by employers to employ child laborers and the forms of work that are prohibited from employing child labourers. Obstacles and efforts that have been made in implementing legal protection for child workers working in the construction sector.

Keywords: Legal Protection, Children as orkers, Construction Project.

PENDAHULUAN

Pembangunan anak akan menentukan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang dan merupakan generasi yang akan menjadi penerus 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 datang.

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

hakekatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira, berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya namun pada kenyataannya banyak anak-anak dibawah umur yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain di sektor industri dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya ataupun faktor lainnya (Syamsuddin, 1997).

Convention on the Right of the Child (CRC), yang telah diratifikasi ke dalam Keputusan Presiden Nomor 36 tahun 1990, memuat 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 (Depsiknas, 2021).

Pekerjaan di bidang konstruksi sangat berpotensi mengancam keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, Tindakan mempekerjakan anak dalam pekerjaan terburuk bagi anak dikategorikan sebagai kejahatan, oleh karena itu setiap pelanggaran ketentuan tersebut akan dikenai sanksi pidana. Pekerjaan di bidang konstruksi yang dilakukan oleh pekerja anak tentunya akan berdampak pada perlindungan yang diberikan kepadanya. Praktek demikian telah terjadi pada proyek pembangunan PT. XXXXXX, di mana terdapat anak bekerja dari pagi sampai dengan sore hari maka perusahaan harus memenuhi persyaratan diamanat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi anak dimulai sejak anak masih dalam rahim hingga anak tersebut mencapai usia dewasa. Anak juga diberi perlindungan agar sedapat mungkin dihindarkan sebagai korban suatu tindak pidana. Oleh karena, perlindungan anak dalam berbagai aspek dilakukan melalui penyusunan peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan hukum bagi anak itu sendiri. Di sisi lain, pekerja anak dianggap belum memiliki daya tawar yang tinggi di dunia kerja. Terlebih, mental dan fisik anak seringkali diasumsikan sangat lemah, sehingga tidak mampu untuk bersaing secara kontinu dalam dunia kerja.

Perlindungan terhadap anak ialah tanggung jawab kita bersama; bukan hanya bagi orang tua, akan tetapi bagi masyarakat dan Negara wajib bertanggung jawab pula. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (UU Anak) memberikan jaminan atas perlindungan anak;

UU tersebut menegaskan bahwa anak harus dijamin dan dilindungi agar anak mendapatkan haknya dalam menikmati hidup, berkembang, terhindar dari kekerasan maupun diskriminasi (Sri Intan Danayanti & I Gusti Ngurah Wairocana, 2019).

Komisi Nasional Perlindungan Anak juga mencatat terdapat 11 (sebelas) juta anak usia 7 (tujuh) sampai dengan 8 (delapan) tahun tidak terdaftar sekolah di 33 (tiga puluh tiga) provinsi di Indonesia. Tingginya jumlah pekerja anak ini membuat ILO menjadikan Indonesia sebagai negara yang menjadi target utama dalam Program Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak atau *International Programme on The Elimination of Child Labour (IPEC)* (Agusmidah & Suria Ningsih, 2016).

Indonesia mempertegas komitmennya untuk mengambil tindakan dengan segera dan efektif untuk melarang dan menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Hal ini juga dapat dilihat dari upaya pemerintah untuk menjalin kemitraan yang strategis; mulai dari pemerintah daerah, pihak swasta, lembaga swadaya masyarakat hingga berbagai organisasi internasional. Beberapa pemerintah daerah bahkan dengan tegas memproklamkan daerahnya sebagai Zona Bebas Tenaga Kerja Anak (ZBTA) (Arvita Hastarini, 2019).

Salah satu strategi utama dalam menanggulangi masalah pekerja anak. Salah satu yang menjadi prioritas adalah program pengentasan kemiskinan para orang tua melalui berbagai program dari pemerintah, misalnya Kartu Indonesia Sehat, Kartu Indonesia Pintar, Kartu Keluarga Sejahtera, dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan kemiskinan orang tua bisa menjadi sumber utama munculnya pekerja anak. Kemiskinan yang terus berlanjut juga bisa membuat siklus pekerja anak terus mengalami regenerasi. Pada kasus pekerja anak, banyak di antara mereka bekerja sebagai buruh yang merupakan anak dari orang tua yang dulunya

memiliki pekerjaan sebagai buruh pula (Sohidin, 2020).

Perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dengan suatu badan atau lembaga telah diatur dalam UU Ketenaker; yang diatur dalam Pasal 68 dan Pasal 75 UU Ketenaker. Secara yuridis, Pasal 68 UU Ketenaker menyatakan bahwa pengusaha atau suatu lembaga dilarang mempekerjakan anak; demikian pula ketentuan Pasal 69 UU Ketenaker memberikan penjelasan bahwa ketentuan ini dikecualikan bagi anak yang berumur 13 (tiga belas) sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan; sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosialnya.

Perusahaan yang akan mempekerjakan anak dalam lingkup pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan seperti halnya izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, keselamatan dan kesehatan kerja, adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bagi pengusaha yang melanggar persyaratan-persyaratan ruang lingkup pekerjaan ringan bagi pekerja anak dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Bagi pengusaha yang melanggar ketentuan di atas akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah). Selanjutnya, perihal pekerja anak yang dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja atau buruh dewasa; harus dipisahkan dari

tempat kerja pekerja/buruh dewasa. Hal tersebut perlu dilakukan agar anak masih dapat merasakan tubuh kembang kehidupannya. Di sisi lain, hal tersebut dapat memberikan dampak psikologi yang baik bagi anak; sehingga anak tidak merasa depresi dan bisa menjalankan segala sesuatunya dengan baik.

Perlindungan anak bukan hanya di atur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 20 UU Anak II juga menyebutkan bahwa Negara, pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, keluarga, dan orang tua atau wali berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan perlindungan anak. Ketentuan tersebut menyimpulkan bahwa perlindungan anak merupakan bagian penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak yang terkait di dalamnya. Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perlindungan anak tentu memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya; oleh karena sejatinya tujuan dari dibuatnya peraturan perundang-undangannya tersebut adalah guna melindungi hak-hak yang di miliki oleh seorang anak.

Perihal keadilan, pekerja anak patut diberikan perlindungan hukum pula; mengingat anak adalah manusia yang memiliki hak asasi. Bagaimanapun, anak adalah masa depan bangsa; yang berarti pembangunan bangsa dalam berbagai aspek akan didorong dan diinisiasi oleh para penerus bangsa. Selanjutnya, perlindungan hukum pekerja anak merupakan tanggung jawab moral negara; oleh sebab negara memiliki peran untuk memberikan jaminan hidup seluruh lapisan masyarakat.

Penanganan pekerja anak di dilakukan dengan tiga upaya, yaitu (1) Upaya preventif: Upaya tersebut dimaksudkan untuk mencegah bertambahnya jumlah pekerja anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk. Upaya preventif yang dilaksanakan oleh PFPK masih sebatas pada pemantauan terhadap perusahaan yang berbadan hukum.

Sedangkan pemantauan bagi perusahaan yang tidak berbadan hukum masih belum dilaksanakan secara rutin; mengingat masih terbatasnya sumber daya yang dimiliki oleh bidang perlindungan ketenagakerjaan Disnakertrans. Selain itu, sumber daya manusia maupun sumber daya modal atau keuangan berupa minimnya penganggaran serta kendala kondisi geografis juga menjadi penyebabnya minimnya pengawasan. (2). Upaya kuratif: Disnakertrans memiliki program penanganan secara kuratif yang terintegrasi melalui peran aktif multi-stakeholders. Program tersebut adalah Program Pengurangan Pekerja Anak dalam mendukung Program Keluarga Harapan (PPA-PKH). Kegiatan tersebut dirancang sebagai kegiatan terintegrasi (bersinergi) dengan Program Keluarga Harapan (PKH) untuk mengembalikan anak bekerja dan tidak bersekolah kembali ke pendidikan. Kegiatan ini diimplementasikan dengan melibatkan berbagai instansi baik pemerintah maupun non-pemerintah termasuk Lembaga Swadaya Masyarakat. (3) Upaya represif: Penindakan atau penjatuhan sanksi oleh Disnakertrans terhadap perusahaan yang tidak taat terhadap peraturan perundang-undangan dilegitimasi oleh UU Ketenagakerjaan. Upaya represif adalah upaya terakhir yang harus dilakukan; mengingat upaya tersebut merupakan upaya perencanaan secara terpadu mengenai keabsahan pekerja anak, khususnya perlindungan atau penjaminan atas hak dan kewajiban pekerja anak. Perencanaan merupakan kunci penting bagi suatu proses yang berkesinambungan dari waktu ke waktu.

Terlebih, perencanaan tersebut dilakukan secara terpadu (*comprehensive planning*). Hal tersebut dapat dilakukan dengan beberapa Langkah, yaitu *Pertama*, penerapan perencanaan partisipatif; yang dalam arti yang sebenarnya melibatkan seluruh *stakeholder* yang terkait dengan sektor yang dibahas. *Kedua*, meningkatkan efektivitas pada tataran sektor atau di lingkungan

pemerintah guna melakukan terobosan-terobosan terhadap strategi yang akan dilakukan untuk pencapaian target-target tersebut. *Ketiga*, sinkronisasi *national planning* maupun *regional planning*. Isu pembangunan nasional maupun regional perlu dijabarkan serta disinergikan dengan kepentingan-kepentingan yang akan dilaksanakan pusat; baik program yang dilaksanakan oleh instansi vertikal maupun instansi horizontal di lingkungan pemerintah daerah. *Keempat*, sinkronisasi antara *planning* dan *budgeting*.

Prinsip perencanaan untuk penanganan pekerja anak tidak terlepas dari berbagai hak-hak fundamental anak, yaitu *Pertama*, hak untuk hidup; yang bermakna bahwa setiap anak berhak untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dasar mereka termasuk tempat tinggal, makanan dan perawatan kesehatan. *Kedua*, hak untuk berkembang. Maksud dari hak untuk berkembang disini adalah bahwa setiap anak berhak untuk tumbuh dan berkembang secara wajar tanpa halangan. Mereka berhak mengetahui identitasnya, mendapatkan pendidikan, bermain, beristirahat, bebas mengemukakan pendapat, memilih agama, mempertahankan keyakinan, dan semua hak yang memungkinkan mereka berkembang secara maksimal sesuai potensinya. *Ketiga*, hak untuk mendapat perlindungan. Maksud dari hak untuk mendapat perlindungan adalah bahwa setiap anak berhak mendapat perlindungan dari perlakuan diskriminasi, eksploitasi baik ekonomi maupun seksual, penelantaran, kekejaman, kekerasan, penganiayaan, ketidakadilan, dan perlakuan salah. *Keempat*, hak untuk berperan serta. Maksud dari hak berperan serta disini adalah setiap anak berhak untuk berperan aktif dalam masyarakat; termasuk kebebasan untuk berekspresi, kebebasan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan menjadi anggota suatu perkumpulan. *Kelima*, hak untuk memperoleh pendidikan. Setiap anak berhak memperoleh pendidikan,

minimal tingkat dasar. Bagi anak yang terlahir dari keluarga yang tidak mampu dan yang tinggal Perencanaan Terpadu Penanganan Pekerja Anak, pemerintah berkewajiban untuk bertanggungjawab untuk membiayai pendidikan mereka.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak hanya semata-mata mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja saja, tetapi memperhatikan keselamatan dan kesehatan si pekerja pula. Oleh sebab, pada konsep hubungan industrial, tujuan pengaturan ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja dan menempatkan posisi pekerja sederajat dengan pengusaha, sehingga pekerja merupakan partner dari pengusaha. Tidak akan ada artinya pengusaha tanpa pekerja, dan sebaliknya pekerja tidak akan dapat bekerja tanpa pengusaha. Oleh karena itu, keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja harus benar-benar ada agar tercipta hubungan saling menguntungkan di antara kedua belah pihak (Hazar Kusmayanti, Agus Mulya Karsona & Efa Laela Fakhriah, 2020).

METODE

Jenis penelitian yang penulis gunakan merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum dan doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Berdasarkan hal tersebut, data yang diperoleh oleh penulis dalam hal ini bersumber dari hasil penelitian kepustakaan. Penelitian ini mempergunakan jenis pendekatan perundang-undangan dan juga pendekatan konseptual. Kemudian, bahan hukum yang di pergunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua bahan hukum; yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian, bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini

berupa artikel jurnal, buku-buku, tesis, dan juga pendapat dari para sarjana yang mendukung pembahasan di dalam permasalahan ini.

HASIL DAN DISKUSI

Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Anak yang Bekerja

1. Izin Tertulis dari Orang Tua Atau Wali

Untuk mengetahui perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. XXXXXX penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf a Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Izin tertulis dari orang tua atau wali. Dalam penelitian ini, orang tua mendukung anaknya untuk bekerja di bidang konstruksi karena anaknya sudah tidak bisa melanjutkan jenjang pendidikan serta keinginan anak itu sendiri untuk ikut bekerja dengan orang tuanya untuk membantu ekonomi keluarga.

Dari hasil wawancara diatas pada dasarnya pengusaha tidak merekrut pekerja anak sebagai pekerja tetapi karena faktor ekonomi dan budaya di sekitar yang mempengaruhi pekerja anak untuk melakukan pekerjaan di bidang konstruksi. Seperti kutipan wawancara dengan pekerja anak yang bernama Irwan, "Saya bekerja di perusahaan PT. XXXXXX merupakan keinginan sendiri karena tidak bisa melanjutkan sekolah dan ingin mendapatkan uang sendiri".

Pekerja anak yang bekerja di perusahaan yang tidak bersama dengan orang tuanya perusahaan tidak meminta izin tertulis kepada orang tuanya karena pekerja anak tersebut melakukan pekerjaan merupakan dorongan dari orang tuanya sendiri karena tidak bisa melanjutkan sekolahnya dari pada tidak ada kerjaan dirumah pekerja anak memilih bekerja untuk mendapatkan uang sehingga tidak perlu izin tertulis dari orang tua dan pekerja anak yang masih sekolah mereka melakukan pekerjaan untuk mengisi waktu luang hari libur minggu untuk bisa menambah uang jajannya karena faktor ekonomi dari

keluarganya dan orang tuanya mengizinkan sehingga perusahaan tidak perlu meminta izin tertulis orang tua karena pekerja anak keinginan sendiri untuk bekerja.

Perusahaan meminta izin dari orang tua tidak perlu dilakukan untuk mempekerjakan pekerja anak karena menurut perusahaan yang meminta pekerja anak untuk bekerja karena keinginan pekerja anak sendiri dan dorongan dari orang tua dan itu tidak terlepas dari faktor ekonomi. Dari hasil diatas bahwa pihak perusahaan tidak meminta izin tertulis dari orang tua atau wali. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan untuk mempekerjakan anak yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf a.

2. Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dengan Orang Tua Atau Wali

Untuk mengetahui perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. XXXXXX penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf b Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali. Sukanto menjelaskan bahwa pekerja anak yang bekerja di perusahaan merupakan keinginan mereka sendiri dan dorongan dari orang tua karena faktor ekonomi untuk membantu ekonomi keluarganya dan faktor kebudayaan yang berkeinginan memegang dan mendapatkan uang sendiri untuk melangsungkan kehidupan.

Pada perusahaan terdapat seorang pekerja anak yang bekerja dengan orang tuanya. Perusahaan mempekerjakan pekerja anak yang bekerja di perusahaan itu bukan merupakan perekrutan dari perusahaan melainkan orang tuanya yang bekerja diperusahaan dan membawa anaknya untuk membantu dan itu tidak menguntungkan sama sekali ke perusahaan. tetapi karena perusahaan merasa kasihan dengan keadaan keluarganya maka perusahaan memperbolehkan untuk bekerja dan pekerja anak tersebut di perlakukan sama dengan pekerja yang lain. Jadi secara tidak langsung

pekerja anak perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha sudah terwakilkan oleh orang tuanya.

Pekerja anak yang lain dan yang masih sekolah perjanjian kerjanya langsung kepada anak itu sendiri tetapi secara lisan bukan tulisan dengan menjelaskan apa yang menjadi pekerjaan dari pekerja anak. dan pada akhirnya perusahaan karena merasa kasihan pekerja anak tersebut bekerja di perusahaan.

Dari hasil diatas bahwa pihak perusahaan melakukan perjanjian kerja dengan pekerja anak secara lisan. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan untuk mempekerjakan anak yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf b.

3. Waktu Kerja Maksimum 3 (Tiga) Jam

Untuk lebih terlindunginya perkembangan anak secara teratur maka diperlukannya pembatasan waktu terhadap pekerja anak yang bekerja di PT. XXXXXX karena anak memerlukan aktifitas lain seperti bermain, waktu sekolah, belajar serta istirahat.

Untuk mengetahui waktu kerja yang diberlakukan oleh PT. XXXXXX Kota XXX, penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf c Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: Anak sebaiknya boleh bekerja selama 3 jam sehari, dengan pengaturan 1,5 jam kerja, ½ jam istirahat, dan 1 jam kerja.

“Saya sekarang tidak sekolah lagi, karena faktor ekonomi keluarga yang lemah serta keinginan saya sendiri untuk bekerja bersama orang tua di proyek pembangunan PT. XXXXXX. Saya bekerja mulai dari jam 8 pagi sampai 4 sore dan beristirahat selama 1 jam. Pada saat ini saya masih sekolah kelas 2 SMP dan melakukan pekerjaan di proyek pembangunan pada hari libur yaitu minggu saja. Dan bekerja dari pukul 8 pagi sampai dengan pukul 4 sore. Saya bekerja bersama dengan orang tua karena permintaan saya sendiri kepada orang tua untuk bekerja mengisi waktu liburan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa PT. XXXXXX tidak memperhatikan perkembangan, kesehatan, mental pada pekerja anak. Hal ini terbukti lamanya pekerja anak bekerja di PT. XXXXXX dalam sehari yaitu mulai pukul 8 pagi s/d pukul 4 sore. Seharusnya para pekerja anak diberikan waktu yang sesuai dengan amanat Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta hak-hak anak itu sendiri mengingat kekuatan tubuh dan mental dari anak itu sangat lemah dan dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan dari pekerja anak. Pekerja anak diberi waktu bekerja sama seperti orang dewasa pada umumnya maka dalam hal ini PT. XXXXXX melanggar pasal 69 ayat 2 huruf c dan d Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait waktu bekerja bagi pekerja anak. Dengan ini Penulis menemukan pelanggaran disebabkan karena faktor ketidaktahuan kontraktor terhadap perlindungan hukum dan hak-hak dari pekerja anak.

Anak yang bekerja dalam perusahaan itu dibawa oleh orang tuanya untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan pekerja anak yang lain itu meminta sendiri ke perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan agar mereka mempunyai uang sendiri. Tetapi perusahaan tidak sembarangan untuk mempekerjakan anak karena perusahaan juga melihat fisik anak yang bisa dipekerjakan. Faktor ekonomi juga mempengaruhi anak menjalankan pekerjaan sebagai pekerja anak di PT. XXXXXX guna membantu ekonomi keluarganya serta keinginan anak itu sendiri untuk belajar mencari uang. Berdasarkan pertimbangan itulah PT. XXXXXX mempekerjakan mereka.

4. Pekerjaan Dilaksanakan pada Siang Hari dan Tidak Mengganggu Waktu Sekolah

Agar dapat mengetahui pekerjaan terhadap pekerja anak yang dilakukan oleh PT. XXXXXX penulis berpedoman pada

pasal 69 ayat 2 huruf d Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.

Setiap Perusahaan yang mempekerjakan pekerja anak dari pagi jam pukul 8 pagi sampai dengan pukul 4 sore sama seperti pekerja pada umumnya karena semua pekerja anak yang bekerja di perusahaan sudah tidak melanjutkan sekolah. Sedangkan pekerja anak yang masih sekolah bekerja hari minggu jadi tidak mengganggu waktu sekolah. Terkait dengan kondisi diatas perusahaan sudah menjalankan sistem waktu pekerjaan yang sudah sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa pihak perusahaan tidak mempekerjakan pekerja anak pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah. Karena pekerja anak yang terdapat diperusahaan sudah tidak sekolah. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan untuk mempekerjakan anak yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf d.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Agar dapat mengetahui jaminan kecelakaan dan kesehatan kerja oleh PT. XXXXXX penulis berpedoman jaminan sosial dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Pada peraturan yang berkenaan dengan Jaminan sosial yang ada pada PT. XXXXXX yaitu Jaminan kecelakaan dan kematian. Jaminan tersebut itu diberikan ketika ada pekerja yang mengalami kecelakaan. Semua pekerja yang bekerja di perusahaan tidak memakai perlengkapan kerja.

Pasal 69 ayat 2 huruf e Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan kontraktor PT. XXXXXX dapat dikatakan kurang melindungi dan melanggar jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja anak.

Karena dalam hal ini PT. XXXXXX tidak memenuhi peraturan tentang pekerja anak yang telah diamanatkan Undang-undang.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kesehatan bagi pekerja anak. dan Pasal 6 huruf d Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan. Serta Pasal 12 huruf b Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan serta tidak terpenuhinya perlindungan seperti yang diamanatkan Pasal 8 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yaitu Setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental, spiritual, dan sosial

6. Memiliki Hubungan Kerja yang Jelas

Agar dapat di ketahui hubungan kerja terhadap pekerja anak yang dilakukan oleh PT. XXXXXX penulis berpedoman pada pasal 69 ayat 2 huruf f Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: Adanya hubungan kerja yang jelas. Hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja anak yaitu hubungan pekerja anak dengan mandor dimana mandor tersebut yang memberikan perintah kepada pekerja anak dan tetapi upah yang diberikan langsung dari mandor.

Berdasarkan hasil di atas bahwa pekerja anak yang ada di perusahaan hubungan kerjanya dapat dikatakan sudah jelas sehingga nantinya berdampak pada terpenuhinya hak-hak pekerja anak.

7. Pengupahan

Dari hasil wawancara dengan 3 responden pekerja anak menyatakan bahwa mereka mendapatkan upah terhitung dari mereka bekerja serta upah yang diterima sebesar Rp.50.000 per hari jam kerja dari pukul 8 pagi s/d 4 sore dan UMR Kota XXXX sebesar Rp.1.460.000. Cara pemberian upah terhadap pekerja anak dari mandor turun

kepala tukang dan langsung diberikan kepada pekerja anak¹⁷. Serta PT. XXXXXX kota XXX pengupahannya berdasarkan upah harian. Maka dari hasil wawancara diatas dapat dinyatakan bahwa sistem pengupahan PT. XXXXXX Kota XXX terhadap pekerja anak melanggar Pasal 78 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah lembur. Karena perusahaan mempekerjakan buruh melebihi ketentuan Pasal 77 ayat 2 huruf a Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh delapan) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (hari) kerja dalam 1 (satu) minggu maka seharusnya pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.

Pasal 11 huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yaitu untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Maka kalau dihitung sesuai dengan upah lembur upah yang seharusnya diterima oleh pekerja anak sebesar Rp.67.750 satu hari dan dalam satu bulan sebesar Rp.1.693.750.

Pasal 74 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Jenis Kerja Sebagai Tukang Bangunan

Dalam prinsipnya anak tidak boleh untuk bekerja karena seharusnya anak bisa tumbuh kembang dan berhak memperoleh hak untuk bermain, belajar dan mampu untuk menjadi generasi penerus bangsa. Dan dalam pasal 68 UU no 13 tahun 2003 juga mengatur bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Pada kenyataannya ada perusahaan

khususnya yang bergerak dibidang konstruksi memakai jasa anak untuk melakukan pekerjaan yang diperoleh oleh pihak kontraktor. Dalam satu tahun perusahaan mendapatkan proyek pembangunan di bidang konstruksi dua kali dan mempekerjakan anak dengan jumlah sebanyak 15 Orang dari 30 dengan usia 14 sampai 16 tahun.

Pekerjaan di bidang konstruksi dapat dikategorikan dalam pekerjaan terburuk bagi anak karena pekerjaan tersebut tergolong berbahaya, menghambat perkembangan fisik, psikis dan sosial. Maka di dalam pasal 74 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan yang terburuk bagi anak yaitu: 1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. 2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; b) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; 3) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau 4) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

KESIMPULAN

Hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi di PT. XXXXXX tidak ada karena persyaratan yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang harus dipenuhi untuk mempekerjakan anak tidak memenuhi semuanya seperti pihak perusahaan melakukan perjanjian kerja dengan pekerja anak secara lisan. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan perjanjian kerja untuk mempekerjakan anak

yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 dan melanggar keputusan menteri no 235 tahun 2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak atau moral anak. (2) bagi anak yang berkeinginan bekerja merupakan hambatan bagi perusahaan karena perusahaan tidak bisa menolak ketika anak meminta pekerjaan untuk membantu ekonomi orang tuanya serta keinginan orang tua dari pekerja anak yang menginginkan anaknya bekerja diperusahaan. Serta Tidak ada pengawasan dari pihak Disnaker yang menyebabkan perusahaan tidak tahu dan kurang maksimalnya perlindungan hukum terhadap pekerja anak. Faktor budaya di lingkungan pekerja anak yang mengakibatkan banyaknya pekerja anak yang bekerja di bidang konstruksi. Beban Pekerjaan di perusahaan dirasa cukup berat karena bergerak di bidang konstruksi sehingga secara tidak langsung pekerja anak yang bekerja melakukan pekerjaan berat. Pihak perusahaan Memberikan perlakuan khusus ketika bekerja sesuai dengan kemampuan pekerja anak. Memberikan jaminan dan kecelakaan kerja terhadap pekerja anak yang bekerja di PT. XXXXXX. Memberikan sosialisasi kepada pekerja anak yang akan bekerja tentang pekerjaan di bidang konstruksi.

REFERENSI

- Syamsuddin, (1997). Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, hal:1. Kutipan dari Tesis Eka Tjahjanto, Implementasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak,hal:xiii.
- Sri Intan Danayanti & I Gusti Ngurah Wairocana, "Perlindungan Hukum Terhadap Anak di Bawah Umur yang Berprofesi sebagai Artis Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan"



(2019) 7:7 Kertha Semaya J Ilmu Huk 1.

Arvita Hastarini, “Keabsahan Perjanjian Kerja yang Dilakukan Anak di Bawah Umur” (2019) 25:1 J Wacana Huk 19.

Hazar Kusmayanti, Agus Mulya Karsona & Efa Laela Fakhriah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)” (2020) 6:1 J Huk Acara Perdata 35–54 at 48.