

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK YANG BEKERJA
DIBAWAH UMUR MENURUT UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003
(STUDI KASUS DI KOTA PEKANBARU)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

(SH)



OLEH :

REYKA ADHA

NPM : 181010576

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reyka Adha

Npm : 181010576

Tempat/tanggal lahir : Padang, 07 Maret 2000

Program studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata

Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Bekerja Di Bawah Umur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 (Studi Kasus Di Kota Pekanbaru)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan orang lain serta sepengetahuan saya belum pernah di tulis orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil/karya orang ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 07 Juni 2022

Yang menyatakan



Reyka Adha

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



Sertifikat
ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
MENYATAKAN BAHWA :

Reyka Adha
181010576

Dengan Judul :
Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Bekerja Di Bawah Umur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003
(Studi Kasus Di Kota Pekanbaru)

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 07 Juni 2022
Prodi Ilmu Hukum

Harvia Santri
Harvia Santri, S.H., M.H.

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

No. Reg : 1149/UPM FH UIR 2021
Paper ID : 1852151037/29 %





YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2021/2022

NPM : 181010576
 Nama Mahasiswa : REYKAADHA
 Dosen Pembimbing : 1. LIDIA FEBRIANTI,SH, MH 2.
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Judul Tugas Akhir : Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Bekerja Di bawah Umur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 (Studi Kasus Di Kota Pekanbaru)
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Legal Protection for Minors Working Under the Manpower Act No. 13 of 2003 (Case Study in Pekanbaru City)
 Lembar Ke :

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
	12-04-2022	Perhatikan dan perbaiki penulisan di daftar pustaka		<i>ef</i>
	19-04-2022	Tambahkan lampiran wawancara		<i>ef</i>
	22-04-2022	Perbaiki penulisan untuk abstrac		<i>ef</i>
	17-05-2022	Lengkapi undang-undang di daftar pustaka dan Perhatikan penulisan footnote		<i>ef</i>
	19-05-2022	Sempurnakan kembali tunjauan pustaka		<i>ef</i>
	24-05-2022	Perhatikan penulisan untuk Bab II		<i>ef</i>
	31-05-2022	tambahkan dan lengkapi jurnal		<i>ef</i>
	02-06-2022	Acc skripsi dan turnitin		<i>ef</i>

Pekanbaru, 07 Juni 2022
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTGXMDEWNTC2

Rauid

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopinya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK YANG BEKERJA DI BAWAH
UMUR MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO.13 TAHUN
2003**

(STUDI KASUS DI KOTA PEKANBARU)

REYKA ADHA

NPM : 181010576

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Lidia Febrianti, S.H., M.H

Mengetahui

Dekan

Dr.Musa, S.H.,M.H

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 004/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H.
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata / III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama : REYKA ADHA
NPM : 18 101 0576
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Bekerja Dibawah Umur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Di Kota Pekanbaru)
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 10 Januari 2022
Dekan


Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 043/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 20 Juni 2022**, pada hari ini **Kamis, 23 Juni 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama	: Reyka Adha
N P M	: 181010576
Program Study	: Ilmu Hukum
Judul Skripsi	: Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Bekerja Di Bawah Umur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Di Kota Pekanbaru)
Tanggal Ujian	: 23 Juni 2022
Waktu Ujian	: 09.00-10.00 WIB
Tempat Ujian	: Dilaksanakan Secara Daring
IPK	: 3.53
Predikat Kelulusan	: Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. Sri Arlina, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|----------------------|----------|
| 4. Erlina, S.H., M.H | 4. Hadir |
|----------------------|----------|



Pekanbaru, 23 Juni 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur menurut undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dilatarbelakangi oleh masih terjadinya pelanggaran mengenai perlindungan anak di bawah menurut ketentuan yang sudah di atur dalam pasal 68 sampai dengan pasal 75 undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Oleh karena itu penulis mengadakan penelitian secara langsung dengan indikator berupa perlindungan yang didapatkan oleh tenaga kerja anak dan bentuk perjanjian kerja oleh anak di bawah umur.

Berdasarkan indikator di atas maka penulis merumuskan permasalahan di dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah perlindungan hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur dan bagaimana kedudukan hukum terhadap perjanjian kerja yang di lakukan oleh anak di bawah umur tersebut.

Metode dalam penelitian ini adalah *Observasional Research* yang mana dilakukan dengan cara *Survey* yaitu dengan penelitian secara langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengukur data berupa wawancara. Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian normatif-empiris yang berfungsi untuk melihat apakah implementasi hukum itu berjalan sesuai dengan penerapan nya di tengah lingkungan masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja anak dirasa belum berjalan secara optimal dan masih terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh si pemberi kerja/ penguasaha terhadap tenaga kerja anak yang dimana ketentuannya tidak berjalan sesuai dengan ketentuan yang sudah dikeluarkan oleh Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Selanjutnya mengenai kedudukan hukum terhadap perjanjian kerja yang di lakukan oleh anak di bawah umur di anggap tetap sah asalkan sesuai dengan ketentuan Undang – Undang kesusilaan dan ketertiban umum.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum , Perjanjian Kerja , Anak

ABSTRACT

Legal protection for children who work under age according to the labor law No. 13 of 2003 is motivated by the still occurrence of violations regarding the protection of children under the age according to the provisions set out in Articles 68 to 75 of the Manpower Act No. 13 of the Year 2003. Therefore, the authors conducted direct research with indicators in the form of protection obtained by child labor and the form of work agreements by minors.

Based on the indicators above, the authors formulate the problem in this study, namely how is the legal protection for children who work under the age and what is the legal position of the work agreement made by the minor.

The method in this study is Observational Research which is carried out by means of a survey, namely by direct research to the research location using data measuring tools in the form of interviews. This type of research is classified as normative-empirical research which functions to see whether the implementation of the law is in accordance with its application in the community.

Based on the results of research conducted by the author that in providing legal protection to child labor, it is felt that it has not run optimally and there are still violations committed by the employer/employer against child labor where the provisions are not in accordance with the provisions that have been issued by law. Manpower No. 13 of 2003. Furthermore, regarding the legal position of work agreements carried out by minors, they are considered to be still valid as long as they are in accordance with the provisions of the Law on decency and public order.

Keywords: *Legal Protection, Employment Agreement, Children*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK YANG BEKERJA DIBAWAH UMUR MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003 (STUDI KASUS DI KOTA PEKNABARU)**”. Shallawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kebodohan (jahiliah) menuju zaman yang berilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program S1 pada Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk keluarga utama saya yaitu kedua orang tua tercinta Ayahanda Syafruddin dan Ibunda Syafrida . Serta untuk abang dan kakak penulis yakni Roni Saputra , Riyal Saputra , Reni Safitri , Rudy Saputra dan Suci Ananda putri dan yang terakhir untuk seluruh anggota keluarga dan Ponaan penulis. Terimakasih atas segala doa dan dukungan baik dari segi materi maupun moril, kesabaran, bimbingan, dan kasih sayang tak terhingga yang diberikan kepada penulis selama ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L. selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mencari dan menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Musa, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
5. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
6. Bapak S. Parman, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.

7. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., M.I.S selaku Kepala Departemen Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya untuk penulis dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.
8. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H selaku Pembimbing dalam penelitian ini, yang telah meluangkan waktu dan memberikan nasehat, saran serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..
9. Bapak dan Ibu penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk hadir pada ujian skripsi penulis dan memberikan saran-saran serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
11. Bapak/Ibu Karyawan/ti Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan layanan administrasi selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
12. Seluruh responden dalam penelitian penulis terima kasih atas segala bantuanya.
13. Untuk seluruh member Stray Kids yang teristimewa yaitu Seo Changbin dan selanjutnya Bangchan, Lee know, Hyunjin, Han,

Feelix, Seungmin dan In terimakasih untuk seluruh lagu kalian yang sudah menemani penulis mengerjakan skripsi ini .

14. Sahabat seperjuangan saya Anju-Gang yaitu Agnes, Tika, Deni, Hoppy, Rizky, Dandi, Adit terima kasih atas segala support yang selalu kalian berikan dan motivasi serta doa bagi penulis yang sama – sama berjuang dalam penulisan skripsi ini.

15. Teman-teman seperjuangan saya Mutiara Yaslin dan Amilia Ulfa terima kasih atas segala bantuan dan motivasinya untuk penulis.

16. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work,

Semoga segala kebaikan, bantuan, dan doa yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Aamiin ya Rabbal Aalamiin

Pekanbaru, 25 April 2022

Penulis

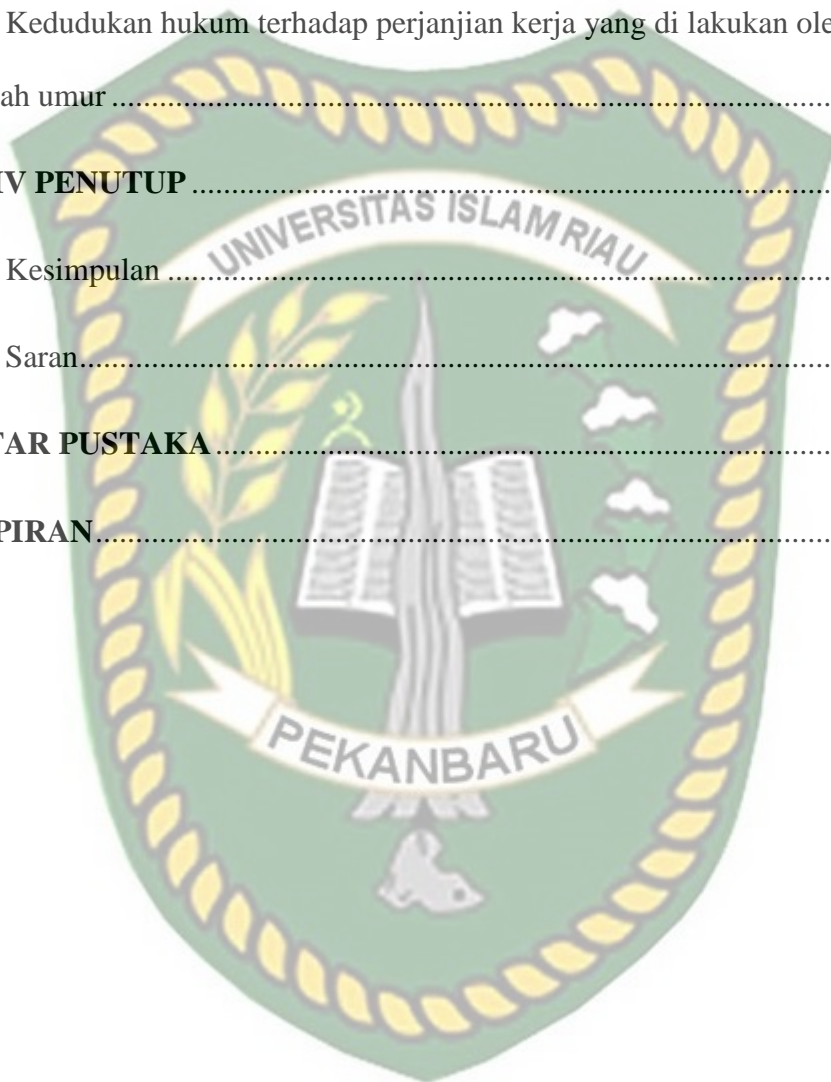
Reyka Adha

18101057

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
D. Tinjauan Pustaka	13
E. Konsep Operasional	20
F. Metode Penelitian.....	23
BAB II TINJAUAN UMUM	29
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	29
B. Tinjauan Umum Terhadap Tenaga Kerja.....	35

C. Tinjauan Umum Terhadap Perjanjian Kerja	46
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Perlindungan Hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur.....	62
B. Kedudukan hukum terhadap perjanjian kerja yang di lakukan oleh anak di bawah umur	73
BAB IV PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara hukum yang memiliki landasan hukum berupa Undang-Undang yaitu Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Yang sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar 1945 bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan harkat, martabat, dan asasnya” yang sudah diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹

Peluang kerja tersebut disambut baik oleh masyarakat demi terwujudnya impian penghidupan yang layak seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian juga dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D Ayat (2) disebutkan bahwa “Setiap orang berhak bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sebagaimana yang sudah di jelaskan bahwa pada dasarnya indonesia merupakan negara hukum yang dimana setiap perbuatan ada peraturan yang mengatur salah satunya peraturan mengenai pekerjaan. Peraturan

¹ Marceril Betrix Wangke, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pembantu Rumah Tangga Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-Kerjaan,” *Jurnal Hukum* 31 (2016).

yang terkait diantaranya ialah Undang–Undang Ketenagakerjaan No .13 Tahun 2003 , yang mana dalam Undang – Undang ini mengatur segala peraturan mengenai pekerjaan yaitu tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum , selama dan sesudah bekerja. Tujuan di bentuknya Undang–Undang Ketenagakerjaan ini adalah untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi , mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain itu, Undang–Undang ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.² Hubungan kerja itu sendiri terdiri dari dua macam yaitu yang pertama mengenai hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimana menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 , memberikan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan

² Elvira Rahayu, “*Hukum Ketenagakerjaan*,” Last Modified 2015, Diakses September 28, 2021, <https://Elvira.Rahayupartners.Id/Id/Know-The-Rules/Manpower-Law>.

tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja.³ Dan yang kedua mengenai hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dimana berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pasal 1 Ayat (2) menyebutkan bahwa pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁴

Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada Bab IX Pasal 50-66 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut

³ Gajimu.Com, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt)," diakses September 3, 2021, [https://gajimu.com/Pekerjaan-Yanglayak/Jaminan-Kerja-1/Perjanjian-Kerja/Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu#:~:Text=Logo%2Fwageindicator.Png-,Perjanjian kerja waktu tertentu \(Pkwt\) adalah perjanjian kerja antara pekerja,Tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.](https://gajimu.com/Pekerjaan-Yanglayak/Jaminan-Kerja-1/Perjanjian-Kerja/Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu#:~:Text=Logo%2Fwageindicator.Png-,Perjanjian%20kerja%20waktu%20tertentu%20adalah%20perjanjian%20kerja%20antara%20pekerja%20Tertentu%20atau%20untuk%20pekerjaan%20tertentu.)

⁴ Maria Amanda, "Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu ," diakses September 27, 2021, [http://www.hukumtenagakerja.com/Perjanjian-Kerja/Perjanjian-Kerja-Untuk-Waktu-Tidak-Tertentu/.](http://www.hukumtenagakerja.com/Perjanjian-Kerja/Perjanjian-Kerja-Untuk-Waktu-Tidak-Tertentu/)

diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.⁵

Oleh karena itu hak – hak tersebut wajib di berikan oleh perusahaan kepada pekerja / buruh. Salah satu hak yang penting ialah hak untuk mendapatkan perlindungan yang dimana hak ini sangat berguna bagi para pekerja / buruh dalam melakukan kegiatan bekerja. Perlindungan yang di maksud disini ialah perlindungan hukum yang mana Pengertian perlindungan itu sendiri adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan.

Hubungan kerja pasti dimiliki oleh seorang pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan yang dalam hubungan kerja tersebut wajib bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dimana berlaku bagi seluruh pekerja/buruh tanpa adanya memandang fisik, umur, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.

Terkait dengan perlindungan terhadap pekerja/buruh maka yang dimaksud dengan pekerja/buruh itu sendiri menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (3) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah

⁵ Elvira Rahayu, “*Hukum Ketenagakerjaan.*”

atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Pekerja/buruh ini tidak hanya dilakukan oleh orang dewasa saja untuk zaman sekarang banyak anak yang berada di bawah umur sudah melakukan hubungan kerja, meskipun kita mengetahui bahwa anak merupakan tunas penerus bangsa yang dimana pada umur yang masih muda tersebut waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira, berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita - citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologis intelektual dan sosialnya.

Namun pada kenyataannya banyak anak-anak dibawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain di *sector industry* dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya ataupun faktor lainnya.⁷

Penanganan pekerja anak di Indonesia menghadapi tantangan, terutama pekerja anak terkait dengan beberapa faktor, faktor yang berkaitan dengan resiko atau bahaya yang timbul di lingkungan kerja maupun dari jenis kerja yang dilakukan dan faktor kondisi yang melingkupi anak mulai dari :

- 1) Faktor ekonomi, kondisi ekonomi dalam keluarga sangat berperan vital akan terjadinya eksploitasi bagi anak dalam keluarga, alasan ini sering menjadi kekuatan para orang tua untuk memaksa anak untuk harus turun tangan langsung ikut mencari uang. Ujungnya mengakibatkan anak lupa terhadap tanggung jawabnya sebagai

⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).

⁷ U Jannani, N., & Fikriyah, "Refleksi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Berwawasan Gender," *hukum 1* (2017), <http://ejournal.uinmalang.ac.id/Index.Php/Egalita/Article/Download/4554/5773>.

anak. Karena keasikan mencari uang bisa mengakibatkan fatal terhadap perkembangan anak. Hal ini sangat merugikan bagi kita karena dengan tindakan ini mental generasi bangsa ini sudah dicemari dengan pelatihan salah sejak kecil.

- 2) Faktor budaya, *mindset* warga indonesia terkait kepatuhan seorang anak pada orang tua menjadi kekuatan yang sangat kuat, para orang tua memaksa anak mengabdikan secara dini. Suatu hal yang lazim para orang tua yang tanpa sengaja dan bahkan sengaja memanfaatkan kebiasaan berbakti kepada orang tua. Tanpa disadari akhirnya orang tua memeras keringat anaknya yang masih kecil untuk mencari uang. Budaya tersebut bagus bagi anak untuk belajar membantu dan memahami perjuangan para orang tua dalam mencari nafkah. Akan tetapi ada juga orang tua yang secara nyata memaksa anaknya melakukan segala upaya untuk mencari uang.
- 3) Faktor pendidikan, indonesia di daerah tertentu tingkat pendidikannya masih rendah, mengakibatkan pola didik orang tua terhadap anak sangatlah minim, seharusnya masyarakat kita sekalipun tidak memiliki pendidikan formal yang layak paling tidak memiliki *skill* yang dapat menjadi kemampuan mereka bertahan hidup. Pendidikan saat ini dianggap masyarakat belum maksimal untuk menjawab permasalahan dan dinamika kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Sehingga masyarakat kita kurang gigih untuk mencari ilmu. Mengakibatkan mereka berfikir instant dan

melakukan pekerjaan apa saja yang dapat menghasilkan pemasukan secara spontan.

Rendahnya pendidikan masyarakat ini memberikan ruang gerak terhadap eksploitasi anak, karena para orang tua tidak mengetahui tindakan apa yang seharusnya mereka lakukan dan di berikan kepada anak di bawah umur.

- 4) Faktor kontrol sosial yang diminta seharusnya pemerintah dengan masyarakat bersama dalam membahas kasus eksploitasi bagi anak di Indonesia. fenomena ini bukan hanya tanggung jawab pemerintah namun tanggung jawab seluruh rakyat Indonesia. Sebab masa depan negara ini ditangan mereka yang menjadi *ironstock* bangsa ini. Banyak kita lihat sekarang masyarakat tidak pernah peduli lagi terhadap pelanggaran eksploitasi anak yang terjadi. Masyarakat semakin egois dengan memikirkan nasib mereka sendiri, padahal masalah ini merupakan masalah seluruh masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pembahasan pertama ialah sebagai perwujudan perlindungan hukum untuk pekerja anak, Sebagaimana telah diuraikan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (26) pekerja anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun yang bekerja dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. *Frase* “hubungan kerja” dalam pengertian

tentang pekerja anak tersebut bermakna penting, sebab konsekuensi hukum antara bekerja di dalam dan di luar hubungan kerja amat berbeda.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (15) menegaskan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah”.

Dua pasal ini menegaskan bahwa hubungan kerja hanya terjadi karena perjanjian kerja. Jika yang melakukan pekerjaan di dalam suatu hubungan kerja adalah orang yang berusia di bawah 18 tahun, maka yang berhubungan kerja dengan pengusaha adalah anak. Unsur yang melekat pada hubungan kerja adalah (1) hubungan hukum, (2) pengusaha, (3) pekerja atau buruh, (4) upah, (5) dan perintah. Jika lima unsur ini melekat pada suatu peristiwa hukum, maka peristiwa hukum tersebut disebut sebagai hubungan kerja.

Ketentuan paling dasar di dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Hal ini ditegaskan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 68 bahwa : “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak”. Ketentuan seperti ini merupakan hukum terhadap anak, bukan terhadap pekerja anak. Pelarangan oleh Pasal 68 ini bertujuan agar tidak ada pekerja anak. Karena pelanggaran ini tidak bersifat mutlak, melainkan ada beberapa pengecualian, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan

kesempatan adanya pekerja anak Konsekuensinya harus ada perlindungan hukum yang baik untuk pekerja anak yang keberadaannya dimungkinkan oleh undang-undang tersebut.

Ada dua wujud perlindungan hukum untuk pekerja anak di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pembatasan dan pelarangan. Pembatasan merupakan persyaratan yang dibebankan kepada pengusaha atau pihak-pihak tertentu jika ada pekerja anak, sedangkan pelarangan merupakan peniadaan hal-hal tertentu jika ada pekerja anak.

Secara mendasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menghendaki adanya pekerja anak. Menghadap kesenjangan yang amat lebar antara kenyataan banyak jumlah pekerja anak dan keadaan ideal yang dicita-citakan oleh hukum, pembentuk undang-undang memberikan kesempatan adanya pekerja anak. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 69 ayat (1), Pasal 70 ayat (1), dan pasal 71 ayat (1). Berikut ini adalah rumusan masing-masing pasal tersebut.

Pasal 69 ayat (1): “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerja ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial”.

Pasal 70 ayat (1): “Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagi dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang”.

Pasal 71 ayat (1) : “Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya”

Tiga pasal di atas tersebut merupakan perkecualian terhadap Pasal 68, dan perkecualian ini merupakan pembatasan. Terhadap masing-masing perkecualian ini dilekatkan berbagai persyaratan. Pelekat berbagai persyaratan yang merupakan pembatas ini merupakan wujud perlindungan terhadap pekerja anak.⁸

Sebagaimana yang sudah di jelaskan dalam pembahasan di atas maka dapat kita pahami bahwa terjadinya kesenjangan antara peraturan yang sudah di keluarkan oleh pemerintah dengan keadaan yang sebenarnya , karena pembatasan yang di keluarkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk pekerja anak itu tidak berjalan dengan baik pada kenyataannya.

Ada beberapa point yang bisa kita ketahui dari pasal-pasal tersebut bahwa pembatasan yang sudah di keluarkan masih bertentangan dengan kenyataan yang sebenarnya nya yaitu :

- (a) pekerja ringan untuk anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun, akan tetapi masih banyak anak yang bekerja sebelum umur 13 tahun dan mereka bukan saja melakukan pekerjaan ringan tetapi juga melakukan pekerjaan berat seperti buruh lepas atau kuli bangunan.

⁸ Desva Ade Rahayu, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Hukum* (2019).

(b) pekerjaan ditempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan, pada kenyataannya anak di bawah umur ini bekerja bukan dibagian dari kurikulum pendidikan ataupun tempat pelatihan melainkan di tempat tempat orang dewasa bekerja pada umumnya dan hal ini sangat bertolak belakang dengan pembatasan pekerja anak yang sudah di keluarkan.

(c) dan pekerja untuk mengembangkan bakat dan minat. anak di bawah umur bekerja bukan untuk mengembangkan minat atau bakat mereka melainkan untuk menghasilkan uang karena tujuan utama mereka bekerja adalah untuk mendapatkan uang.

Lantas bagaimanakah perlindungan hukum untuk anak-anak yang bekerja di bawah umur tersebut , karena pembatasan yang sudah di berlakukan tidak dapat membatasi anak-anak secara maksimal dalam urusan pekerjaan anak di bawah umur , masih banyak dari mereka yang melanggar peraturan tersebut dan tetap bekerja untuk mengahsikan uang di usia dini tanpa memikirkan akibat atau dampak apa yang akan mereka hadapi dalam bekerja di bawah umur.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam lagi yang hasilnya akan dituangkan kedalam bentuk skripsi dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK YANG BEKERJA DIBAWAH UMUR MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003 (STUDI KASUS DI KOTA PEKNABARU)”**.

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang mengacu pada pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur ?
2. Bagaimana Kedudukan hukum terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh anak di bawah umur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui Bagaimanakah Perlindungan Hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur.
- b) Untuk mengetahui Bagaimana Kedudukan hukum terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh anak di bawah umur.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Penelitian ini di harapkan berguna dan bermanfaat sebagai tambahan informasi kepada masyarakat untuk lebih memahami perlindungan hukum dan aturan yang berlaku di Indonesia mengenai pekerja anak yang masih di bawah umur.

- b) Memenuhi salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan studi strata 1 (satu) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Teori Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin . Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Adapun pendapat yang dikutip dari Philipus M. Hadjon yang mengatakan bahwa perlindungan hukum Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah

(ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁹

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker.¹⁰ Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah.

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni: Perlindungan Hukum Preventif yang pada dasarnya preventif diartikan sebagai pencegahan. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

¹⁰ Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Amani, 2006).

Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran. Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.¹¹

Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak - hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹²

2. Konsep Tenaga kerja Anak

Anak merupakan harta yang tak ternilai harganya, tidak saja dilihat dalam perspektif sosial, budaya, ekonomi, politik, dan hukum, tetapi juga dalam perspektif keberlanjutan sebuah generasi keluarga, suku, trah, maupun bangsa. Mengingat pentingnya status dan posisi anak tersebut Sri Purnianti dan Martini berpendapat bahwa anak dapat bermakna :

1. Sosial (kehormatan harkat martabat keluarga tergantung pada sikap dan perilaku anak)
2. Budaya (anak merupakan harta dan kekayaan sekaligus merupakan lambang kesuburan sebuah keluarga)

¹¹ Deoka, "Pengertian Perlindungan Hukum," *Hukum* (2018).

¹² Tesis Hukum, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli," diakses Oktober 15, 2021, <http://tesishukum.com/Pengertian-Perlindungan-Hukum/>.

3. Politik (anak adalah penerus trah atau suku masyarakat tertentu)
4. Ekonomi (pada sementara anggapan masyarakat Jawa khususnya ada adagium ‘banyak anak banyak rejeki, sehingga ‘mengkaryakan’ atau memperkerjakan anak dapat menambah penghasilan atau rejeki),
5. Hukum (anak mempunyai posisi dan kedudukan strategis didepan hukum).

Hal lain yang memprihatinkan ialah bersamaan dengan makin tingginya kecenderungan anak putus sekolah adalah kemungkinan bertambahnya anak-anak usia sekolah yang terpaksa bekerja untuk membantu ekonomi keluarga.

Secara yuridis, Indonesia telah mempunyai seperangkat peraturan perundang-undangan untuk menjamin hak-hak anak dan mengurangi dampak bekerja dari anak, yaitu antara lain Undang-Undang Dasar 1945, ratifikasi konvensi ILO Nomor 138 menjadi Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 1999 tentang usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja, ratifikasi konvensi ILO Nomor 182 menjadi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pelanggaran dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Walaupun ada seperangkat peraturan yang melindungi pekerja anak, tetapi kecenderungan kualitas permasalahan pekerja anak dari tahun ke tahun mengalami perkembangan kompleksitas menuju bentuk-bentuk

pekerjaan terburuk yang eksploitatif dan membahayakan pertumbuhan dan perkembangan fisik, mental, moral, sosial dan intelektual anak. Jenis pekerjaan terburuk semakin marak ditemukan, seperti anak yang dilacurkan, anak yang diperdagangkan, anak bekerja di pertambangan, anak jermal dan lain-lain. Pada tahun 1990-an mulai muncul isu anak jalanan, anak jermal, dan anak yang bekerja di perkebunan. Pada tahun 1996 muncul isu pelacuran anak, anak yang bekerja di pertambangan, nelayan. Sedangkan pada tahun 1998 muncul isu perdagangan anak (*Child trafficking*) untuk dilacurkan, pembantu rumah tangga anak dan bentuk-bentuk terburuk pekerjaan anak lainnya.¹³

3. Penelitian Terdahulu

Disini penulis menggunakan 3 buah penelitian terdahulu yang di maksudkan untuk mengetahui bagaimanakah hasil dari penelitian yang sudah di lakukan oleh peneliti terdahulu. Peneliti dan disini peneliti mengemukakan dan menunjukkan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti atau berbeda dengan penelitian sebelumnya.

1. Penelitian pertama di lakukan oleh Yoga Alvin Adrian pada tahun 2021 dalam penelitiannya yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK DI KOTA TANGERANG”** (Skripsi Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta 2021). Metode penelitian dalam skripsi ini menggunakan jenis pendekatan normatif empiris dengan spesifikasi metode pengumpulan data untuk

¹³ Emei Dwinanarhati Setiamandan, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Dan Upaya Penanggulangannya,” *Reformasi* 2 (2012).

memperoleh data yang akan di jadikan bahan skripsi melalui Studi Kepustakaan dan wawancara . Hasil dari penelitian ini adalah mengenai perlindungan hukum bagi pekerja anak dibawah umur dan bagaimana kebijakan pemerintah Kota Tangerang tentang pekerja anak di bawah umur. Meskipun telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan daerah maupun Peraturan daerah Kota Tangerang, perlindungan hukum dan hak-hak pekerja anak di kota Tangerang masih belum terpenuhi dalam menangani masalah pekerja anak di bawah umur, masih banyak pemeberi kerja yang melakukan pelanggaran. Dapat dipahami bahwa skripsi tersebut dengan skripsi penulis sama-sama membicarakan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak di bawah umur akan tetapi terdapat perbedaan dalam pokok permasalahan yang di bahas yang dimana skripsi tersebut lebih membahas atau menitikberatkan pada kebijakan pemerintah kota tanggerang mengenai pekerja anak di bawah umur dan hak-hak dari pekerja anak tersebut. Sedangkan dalam skripsi ini peneliti lebih membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak menurut Undang-Undnag No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengenai kedudukan hukum terhadap perjanjian kerja yang di lakukan oleh anak di bawah umur.

2. Skripsi yang kedua membahas mengenai **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK DIBAWAH UMUR MENURUT HUKUM ISLAM** (Studi Kasus Pekerja Anak Di Desa

Plangkawati Kecamatan Labuhan Ratu Lampung Timur)” (Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro 2018) yang mana skripsi ini di tulis oleh Meta Kurnia Sari. Hasil dalam penelitian Skripsi ini lebih mengutamakan perlindungan hukum terhadap pekerja anak dibawah umur menurut hukum islam dan hukum ekonomi syariah yang berarti titik pokok permasalahan nya menggunakan dasar syariat hukum islam . hal ini tentu sangat berbeda dengan permasalahan yang di angkat oleh penulis dalam skripsi ini yang dimana penulis lebih memfokuskan perlindungan hukum pekerja anak di bawah umur menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari hal tersebut tentunya penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

3. Penelitian lain yang di lakukan oleh Anisa Rosiah dengan Judul Skripsi “**PEKERJA ANAK DAN PRAKTEK PERLINDUNGAN HAK-HAK ANAK** (Studi Kasus Pekerja Rumah Tangga Anak di Sleman Yogyakarta)” (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016). Dalam Skripsi ini lebih mengutamakan perlindungan kerja terhadap anak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga dan bagaimanakah praktek perlindungan dari hak-hak pkerja anak tersebut. Dapat dipahami sebenarnya skripsi tersebut berbeda dengan skripsi peneliti, yang mana perbedaan dari skripsi tersebut adalah skripsi tersebut membahas tentang perlindungan atas pekerja anak di bawah umur yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga karena pada dasarnya posisi pekerja rumah tangga belum mendapatkan

pengakuan yang jelas dalam produk hukum ketenagakerjaan nasional dan juga membahas mengenai praktek perlindungan hak-hak dari bekerja sebagai pekerja rumah tangga tersebut. Sedangkan dalam skripsi ini peneliti membahas tentang perlindungan hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berarti hasil dari penelitian ini lebih mengutamakan perlindungan hukum nya berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan bukan praktek perlindungan hak-hak pekerjaanya.

E. Konsep Operasional

Untuk memberikan arah guna menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul penelitian maupun arah pembahasan, maka penulis perlu memberikan batasan-batasan pada judul penelitian sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum

Pendapat menurut para ahli mengenai pengertian perlindungan hukum yaitu dari Satjipto Rahardjo yang mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu hal dalam memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁴

¹⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2000).

2. Anak

Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak Pasal 1 Ayat (1) Anak adalah seseorang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

3. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan. Para pekerja akan mendapatkan gaji sebagai balas jasa dari pihak perusahaan atau pemberi kerja, dan jumlahnya tergantung dari jenis profesi yang dilakukan berdasarkan kontrak telah disetujui oleh kedua belah pihak. Pembayaran gaji dapat dalam bentuk upah per jam, gaji tahunan atau pekerjaan borongan, tergantung dari jenis profesi dan di sektor mana mereka bekerja. Dalam beberapa jenis pekerjaan, karyawan mungkin dapat menerima tunjangan, atau uang tip selain gaji pokok mereka. Hubungan antara perusahaan dengan para pekerja tersebut biasanya diatur oleh hukum perburuhan, organisasi, atau kontrak hukum.¹⁵

4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Seperti kita ketahui peraturan perundang-undangan yang membahas masalah ketenagakerjaan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja,

¹⁵ S Heerma van Voss, G.J.J.; Tjandra, *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia* (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012).

yang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (2) disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (1) adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Maka demi meningkatkan taraf hidup maka perlu dilakukan pembangunan diberbagai aspek. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Dalam hal ini maksudnya adalah asas pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil, dan merata. Dalam pelaksanaan proses hubungan kerja terdapat bagian-bagian yang harus dijalani. Ruang lingkup dari ketenagakerjaan itu sendiri adalah pra kerja, masa dalam hubungan kerja, masa purna kerja (*post-employment*). Cakupan dari ketenagakerjaan terbilang luas, jangkauan hukum ketenagakerjaan lebih luas bila dibandingkan dengan hukum perdata yang diatur dalam buku III title 7A.¹⁶

¹⁶ Insight Talenta, “Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Penjelasannya,” diakses Oktober 5, 2021, <https://www.talenta.co/Blog/Insight-Talenta/Memahami-Uu-No-13-Tahun-2003-Tentang-Ketenagakerjaan-Dan-Penjelasannya/>.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu proses atau cara yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan yang benar melalui langkah-langkah tertentu dengan sistematis dipergunakan dan cara untuk meneliti, mengkaji, menelaah, dan mengumpulkan data yang lebih akurat dengan maksud akan memudahkan untuk menemukan jawaban atas setiap masalah dalam penelitian. Maka dalam hal ini, penulis dapat menggunakan metodologi berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan tergolong dalam penelitian hukum normatif-empiris. Yang dimana penelitian hukum normatif-empiris ini berfungsi untuk melihat apakah implementasi hukum itu berjalan sesuai dengan penerapannya di tengah lingkungan masyarakat. Peneliti menggunakan metode Observasi (*observasional research*) yang artinya penelitian yang langsung dilakukan dilapangan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan bagi penulis dengan cara *survey*, yaitu menggunakan alat pengumpul data.

Adapun sifat penelitian adalah deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah

sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan analitis (*analytical approach*), pendekatan ini dilakukan dengan cara mencari makna pada istilah-istilah hukum yang terdapat dalam perundang-undangan, dengan begitu peneliti memperoleh pengertian atau makna baru dari istilah-istilah hukum dan menguji penerapannya secara praktis dengan menganalisis putusan-putusan hukum.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada dua tempat yang pertama untuk mendapatkan data penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Pekanbaru dan untuk yang kedua dilakukan di salah satu jalan yang terletak di Kota Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah si pemilik usaha, pelaku pekerja anak dan perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau kota Pekanbaru.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau perwakilan populasi yang akan diteliti menurut prosedur dari populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut. Aktivitas pengumpulan sample menggunakan *Purposive sampling* , yang mana tehnik ini diterapkan dengan cara mempertimbangan bahwa unsur-unsur yang hendak ditelitinya masuk kedalam sample yang akan ditariknya. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini adalah 1 orang pemilik usaha , 2 orang pelaku pekerja anak dan 1 orang dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

No.	Sampel	Responden	Keterangan
1.	Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	1	Perwakilan Dinas Ketengakerjaan Provinsi Riau
2.	Pemilik usaha	1	Pemilik usaha kantin
3.	Pelaku pekerja anak	2	- Pelayan cafe - Tukang parkir

Sumber data olahan pada tahun 2022

4. Jenis Data Dan Sumber Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan maka peneliti membedakan jenis data dengan beberapa jenis yaitu:

1) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dari lokasi penelitian dengan cara melakukan wawancara yang bersumber dari responden dan merupakan data utama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang di dapatkan dari studi kepustakaan dan berbagai sumber literatur seperti buku-buku hukum, jurnal, data lampiran, laporan-laporan, berkas kearsipan lampiran data lain yang berkaitan dengan penelitian, serta media-media yang dapat ikut serta melengkapi data dalam penelitian ini.

3) Data Tersier

Data tersier adalah data yang diperoleh dari kamus bahasa Indonesia , kamus bahasa ingris dan kamus hukum yang akan memberikan penjelasan terhadap bahan dari data primer dan data sekunder yang berkaitan dalam penelitian ini.

5. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang di gunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

a) Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah suatu proses untuk memperoleh keterangan secara langsung antara sample dan pewawancara dengan melakukan sesi tanya jawab antara keduanya sesuai dengan materi yang telah disiapkan

sebelum dimulainya mewawancarai dengan narasumber ataupun responden. Wawancara sangat penting dilakukan mengingat bahwa ia merupakan bahan primer dalam sebuah penelitian yang bersifat Normatif-Empiris yang digunakan untuk mendapatkan data ataupun keterangan secara lisan yang diperoleh langsung dari responden yang sudah ditentukan berdasarkan beberapa pertimbangan yang sudah matang oleh peneliti.

b) Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal yang sudah diteliti. Peneliti terjun langsung guna mengetahui apakah perlindungan terhadap anak yang bekerja dibawah umur berjalan sesuai dengan apa yang sudah di sebutkan dalam Undang-undang di tengah lingkungan masyarakat.

6. Analisis Data

Untuk metode penelitian hukum normatif - empiris ini data dapat dianalisis secara kualitatif yang dimana data ini di lakukan dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan objek penelitian kemudian membandingkan antara data yang sudah di peroleh dengan ketentuan peraturan perundang – undangan atau pendapat dari para ahli hukum setelah itu dihubungkan satu sama lain data yang sudah di peroleh sehingga dapat menarik kesimpulan yang lebih konkret sebagai hasil penelitian.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan menggunakan metode deduktif yang dimana metode ini merupakan penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal – hal yang bersifat khusus.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang dapat melindungi subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi apabila terjadi suatu pelanggaran.¹⁷

Dengan kata lain perlindungan hukum ialah sebagai gambaran dari fungsi hukum yaitu sebagai konsep yang dimana hukum bisa memberikan suatu keadilan , ketertiban , kepastian , kemanfaatan dan kedamaian.

Pengertian perlindungan hukum oleh beberapa ahli sebagai berikut :

1) Satjito Rahardjo

Perlindungan hukum adalah adanya upaya yang di lakukan untuk melindungi kepentingan dari seseorang dengan cara menetapkan suatu hak asasi manusia dalam ranah kekuasaan untuk dapat bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

2) Setiono

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang sudah berlaku.

¹⁷ Werdi Simanjuntak, "Perlindungan hukum terhadap penempatan kerja ditinjau dari undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dalam perkara No.14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.PBR(STUDI KASUS)," *hukum* (2017).

3) Muchsin

Perlindungan hukum adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk melindungi individu dengan menyamakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang hidup dalam sikap dan tindakan untuk menciptakan adanya ketertiban dalam kehidupan antara sesama manusia.¹⁸

2. Dasar Hukum Pelindungan Dan Penegakan Hukum Dalam Konstitusi

Seperti yang kita ketahui semua negara pasti mempunyai peraturan dan hukum yang berlaku, begitu juga dengan negara Indonesia yang dimana negara Indonesia merupakan negara hukum yang mempunyai peraturan hukum dan sifatnya memaksa seluruh rakyat atau masyarakat Indonesia harus patuh dan taat terhadap hukum yang berlaku.

Tetapi tidak dipungkiri negara kita masih banyak kesalahan dalam penegakan hukum, masih banyak nya ketidakadilan dalam melaksanakan hukum yang berlaku, maka dari itu perlu adanya perlindungan hukum untuk masyarakat yang merasa tidak mendapat keadilan atau tidak di perlakukan sesuai dengan peraturan yang sudah ada.¹⁹

Dasar hukum yang mengatur perlindungan dan penegakan hukum dalam konstitusi terdapat pada Undang–Undang Dasar Republik Indonesia

Tahun 1945 pada pasal :

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.

¹⁹ Vita, “Dasar Hukum Perlindungan Dan Penegakan Hukum,” *ID.SCRIBD.COM*, last modified 2014, diakses Maret 12, 2022, <https://id.scribd.com/document/330069973/Dasar-Hukum-Perlindungan-Dan-Penegakan-Hukum>.

Pasal 27 ayat (1)

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

Pasal 28 D ayat (1)

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Pasal 24 ayat (1)

“Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.”

Pasal 28 ayat (5)

“Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”

Pasal 30 ayat (4)

“Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”²⁰

3. Bentuk Dan Sarana Perlindungan Hukum

Menurut ahli hukum R. La Porta mengatakan bahwa ada dua bentuk sifat perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara yang pertama

²⁰ *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, n.d.*

bersifat pencegahan (*prohibited*) yang berarti adanya peraturan yang dibuat dan yang kedua bersifat hukuman (*sanction*) yang berarti adanya peraturan yang wajib dietagakkan.

Tujuan dan cara pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

a. Peraturan yang dibuat bertujuan untuk :

- Dapat memberikan hak dan kewajiban
- Dapat menjamin hak-hak pra subyek hukum

b. Peraturan yang wajib ditegakkan melalui :

- Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan
- Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.
- Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dan membayar kompensasi atau ganti kerugian.²¹

Sebagai subyek hukum manusia mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Dengan “tindakan pemerintah” sebagai titik sentralnya maka dibedakan dua macam perlindungan hukum, yaitu :

1. Perlindungan Hukum yang preventif

Perlindungan hukum yang preventif ini diberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu

²¹ Wahyu Sangsoko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen* (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2017).

keputusan pemerintah mendapat bentuk yang pasti. Dengan begitu perlindungan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

2. Perlindungan hukum yang represif

Sebaliknya perlindungan hukum represif adalah bertujuan menyelesaikan sengketa. Dalam penelitian ini sengketa yang dimaksud adalah perkara pidana bilamana nasabah menjadi korban dari pelaku kejahatan penipuan kartu kredit (*Credit Card fraud*) dan perkara perdata dimana bank bertanggung jawab mengganti kerugian yang diderita oleh nasabah yang menjadi korban kejahatan penipuan kartu kredit (*Credit Card fraud*).

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.²²

Maka dari itu Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, hal ini bertujuan untuk dapat mencegah terjadinya suatu sengketa .

²² Simanjuntak, "Perlindungan Hukum Terhadap Penempatan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Dalam Perkara No.14/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Pbr(Studi Kasus)."

Perlindungan hukum preventif ini sangat besar pengaruhnya dikarenakan dengan adanya perlindungan hukum preventif ini pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Untuk di Indonesia sendiri belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif ini.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum. Ada dua prinsip yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan yang pertama Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintahan bertumpu dan bersumber dari konsep tentang adanya pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarah barat lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Hal ini dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum

B. Tinjauan Umum Terhadap Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Banyak dari kita yang sering keliru dengan penyebutan antara pekerja/buruh dengan tenaga kerja padahal kedua istilah tersebut mempunyai arti yang berbeda.

Didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja dan pekerja/buruh seperti berikut :

a) Pasal 1 Ayat (2)

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

b) Pasal 1 Ayat (3)

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”²³

Penjelasan pasal di atas dalam pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang berprofesi seperti pengacara, dokter, pedagang, dan lain-lain. Sedangkan pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja,

²³ Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh apabila melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah si pemberi kerja dengan harapan menerima upah atau imbalan atas pekerjaannya. Tetapi jika tenaga kerja bekerja tidak didalam hubungan kerja maka tenaga kerja itu bukan pekerja/buruh. Maka dari itu pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh, intinya ialah pekerja adalah tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya pekerja/buruh.²⁴

Selanjutnya pengertian tenaga kerja menurut para ahli sebagai berikut :

a. Imam Soepomo

“Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang mampu melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.”²⁵

b. Sendjun H. Manullang

“Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna

²⁴ Ujang Charda S, “*Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk.*,” Hukum Xii, No. 02 2010.

²⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1993).

menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat “²⁶

Didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perbedaan pekerja/buruh berdasarkan jenis kelamin (perempuan dan laki-laki) dan usia .perbedaan ini dilakukan bukan bertujuan untuk mendiskriminatifkan para pekerja tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang memiliki fisik yang lemah dan untuk menjaga norma-norma kesusilaaan .

Berdasarkan hal di atas Soetarso memberikan penegrtian terhadap tenaga kerja anak sebagai berikut :

- A. Anak yang di paksa atau terpaksa bekerja mencari nafkah untuk dirinya sendiri dan atau keluarganya, di sektor ketenagakerjaan formal yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga anak terhenti sekolahnya dan mengalami permasalahan fisik, mental dan ragam sosial lainnya. Dalam profesi pekerjaan sosial, anak disebut mengalami perlakuan salah (*abused*), eksploitasi (*exploited*), dan ditelantarkan.
- B. Anak yang dipaksa, terpaksa atau dengan kesadaran sendiri mencari nafkah untuk dirinya sendiri dan atau keluarganya, di sektor ketenagakerjaan informal, di jalanan atau tempat-tempat lain, baik yang melanggar peraturan perundang-undangan (khususnya di bidang ketertiban) atau yang tidak lagi bersekolah.

²⁶ Sendjun H. Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001).

Anak ini ada yang mengalami perlakuan salah dan atau dieksploitasi, ada pula yang tidak.

Pengertian tenaga kerja anak mempunyai pengertian yang lebih luas daripada pekerja anak, yakni bukan hanya anak yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja saja, tetapi termasuk juga anak yang bekerja di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun masyarakat.²⁷

2. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Didalam kegiatan bekerja ada yang namanya hak dan kewajiban yang harus terpenuhi yang dimana berguna untuk menjaga dan membina hubungan yang baik antara pekerja/buruh dengan si pemberi kerja. adapun hak-hak tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah di ubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yaitu sebagai berikut :

a. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama

- Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- Pasal 6 yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

b. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja

- Pasal 11 yaitu setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meingkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi

²⁷ Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariad, *Pekerja Anak : Masalah , kebijakan dan upaya penanggulannya* (Surabaya: Lutfansah Mediatama, 2003).

kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

c. Hak atas penempatan tenaga kerja

- Pasal 31 yaitu 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.

d. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang di tentukan

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja meliputi :

- 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau
- 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

e. Hak untuk istirahat dan cuti

Pengusaha wajib memberikan :

- (a) waktu istirahat dan wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi
 - istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- (b) Cuti yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu:

- cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- Cuti sakit, cuti dapat diberikan apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- Cuti haid, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- Cuti bersalin, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- Cuti keguguran, Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- Cuti alasan penting, Pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja dengan alasan sebagai berikut:
 - Pekerja/buruh menikah
 - Menikahkan anaknya
 - Mengkhitankan anaknya
 - Membaptiskan anaknya
 - Isteri melahirkan atau keguguran kandungan
 - Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia
 - Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia

f. Hak untuk melaksanakan ibadah

- Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

g. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- keselamatan dan kesehatan kerja;
- moral dan kesusilaan; dan
- perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

h. Hak atas upah yang layak

- Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, oleh karena itu Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan.

i. Hak atas kesejahteraan

- Pasal 99 yaitu setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja

j. Hak kebebasan berserikat

- Pasal 104 yaitu setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

k. Hak untuk melakukan mogok kerja

- Hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yaitu melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

l. Hak atas pesangon bila di PHK (pemutusan hubungan kerja)

- Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Selain dari hak-hak pekerja di atas, terdapat beberapa hak bagi para pekerja perempuan, adapun Hak khusus bagi perempuan yaitu :

- a. Pasal 81 Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- b. Pasal 82 Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- c. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

- d. Pasal 83 Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja²⁸

Untuk mendapatkan hak-hak pekerja para pekerja juga harus memenuhi kewajiban mereka, kewajiban pekerja/buruh itu di atur dalam KUHPerdara yaitu :

- 1) Pasal 1603 Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.
- 2) Pasal 1603 a Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.
- 3) Pasal 1603 b Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.
- 4) Pasal 1603 d Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik.²⁹

²⁸ Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, n.d.

²⁹ Kitab Undanh-Undara Hukum Perdata, n.d.

3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi merupakan penyusunan bersistem atau pengelompokan menurut standar yang sudah di tentukan. Maka dari itu klasifikasi tenaga kerja ialah pengelompokan mengenai ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan seperti :

1) Berdasarkan penduduknya

- a. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat..

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.³⁰

- b. Bukan Tenaga Kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun.³¹

³⁰ Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³¹ Ibid.

2) Berdasarkan batas kerja

- a. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- b. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3) Berdasarkan kualitasnya

- a. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
- b. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh:

kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.³²

C. Tinjauan Umum Terhadap Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Didalam melakukan hubungan kerja ada suatu proses yang harus dilakukan yaitu perjanjian kerja yang dimana dalam perjanjian kerja ini akan di jelaskan bagaimana hubungan kerja itu dapat terjadi. Seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yaitu mengenai asas hukum, sahnya suatu perjanjian, subyek serta objek yang di perjanjikan.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja itu sendiri di atur secara khusus di dalam Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1601 a KUHPerdara yang di maksud dengan “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain si pemberi kerja selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.”

³² Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 2006).

Selanjutnya pengertian perjanjian kerja juga di atur dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 Ayat (14) yaitu “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau si pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja , hak dan kewajiban para pihak.”³³

Dari pengertian tersebut ada beberapa unsur yang terdapat di dalam perjanjian kerja yaitu :

a) Terdapatnya unsur perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan.

b) Adanya unsur pekerjaan yang dikerjakan

Pekerjaan yang di perjanjikan merupakan objek dari perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha atau atasan. Perjanjian kerja tersebut menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak.

c) Adanya unsur upah

Upah merupakan salah satu unsur penting dalam hubungan kerja , upah ini adlah hak yang harus di dapatkan oleh para pekerja/buruh atas pekerjaan mereka. Upah tersebut dinyatakan dalam bentuk uang

³³ LANOV, “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di phk akibat dampak covid-19,” *Hukum* (2020).

sebagai imbalan dari penguasa atau si pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja yang sudah disepakati, hal ini juga termasuk tunjangan bagi para pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

d) Adanya waktu yang sudah di tentukan

Dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup.

Pelaksanaa pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.³⁴

2. Syarat – Syarat Perjanjian Kerja

Didalam melakukan perjanjian kerja ada syarat-syarat yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh dengan sipemberi kerja/pengusaha yang sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUPerdata dan secara khusus di atur

³⁴ . M.H Endah Pujiastusi S.H, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 1 ed. (Semarang: Semarang University Press, 2008).

dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 52 Ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar :

a) Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak;

Hal ini berarti para pihak sepakat mengikatkan diri untuk menyetujui segala sesuatu sesuai dengan yang sudah diperjanjikan. Si pengusaha setuju dengan apa yang di kehendaki oleh pekerja/buruh demikian juga para pekerja/buruh setuju dengan apa yang di kehendaki oleh pengusaha. Segala sesuatu yang di sepakati pengusaha dan pekerja/buruh di tuangkan dalam perjanjian kerja yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

Kecakapan hukum (atau yang lebih sering disebut dewasa) merupakan unsur melakukan suatu perbuatan hukum. Dalam hal ini, kecakapan sering dikaitkan langsung dengan batas usia seseorang. Kecakapan sering kali disebut sebagai faktor utama ketika ingin melakukan suatu perbuatan di masyarakat pada umumnya.

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

Pekerjaan merupakan objek dari perjanjian kerja. Pekerjaan yang di perjanjikan ini harus ada , jelas, dan dapat di lakukan oleh para pekerja/buruh. Pekerjaan pada umumnya bersangkutan dengan keterampilan atau keahlian pekrja sehingga wajar apabila hak dan

kewajiban yang timbul pada diri para pihak yang bersangkutan yang menjadi beragam pada setiap perjanjian kerja yang dibuat.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan ³⁵

Ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
3. Suatu hal tertentu ;
4. Suatu sebab yang halal.³⁶

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

³⁵ Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³⁶ Kitab Undanh-Undang Hukum Perdata.

Hal ini di karenakan dua syarat yang pertama mewakili syarat subyektif, yang berhubungan dengan subyek dalam perjanjian, dan dua syarat yang terakhir berhubungan dengan syarat obyektif yang berkaitan dengan obyek perjanjian yang disepakati oleh para pihak dan akan dilaksanakan sebagai prestasi atau utang dari para pihak.

Objek tersebut akan terwujud dalam prestasi yang mengakibatkan perjanjian harus dipenuhi atau utang harus dibayar salah satu pihak kepada pihak lainnya.³⁷

3. Asas - Asas Dari Perjanjian Kerja

Ada beberapa asas yang dikenal penting di dalam suatu perjanjian kerja yang dimana asas-asas ini merupakan dasar kehendak dari pihak yang terkait dalam mencapai tujuan kerja. Beberapa asas tersebut adalah :

a. Asas Iktikad Baik Dan Keputusan

Pengaturan asas ini di atur dalam KUHPerdara pasal 1338 Ayat (3) yang berbunyi “ perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik.” Dan pada pasal 1339 yang menyatakan bahwa “ perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian di haruskan oleh kepatuhan, kebiasaan, atau undang-undang.”³⁸

³⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari Undang-Undan* (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2005).

³⁸ *Kitab Undanh-Undang Hukum Perdata.*

Iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian berarti kita harus melaksanakan perjanjian itu berdasarkan keadilan dan kepatuhan. Maka dari itu ketika melakukan suatu perjanjian akan menimbulkan akibat yang terjadi. Dengan demikian menurut Pitlo terjadinya hubungan yang erat antara ajaran iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian dan teori kepercayaan pada saat perjanjian terjadi.

Iktikad baik dan kepatuhan juga dapat merubah atau melengkapi perjanjian, yang dimana perjanjian itu tidak hanya ditentukan oleh para pihak dalam perumusan perjanjian tetapi juga ditentukan oleh iktikad baik dan kepatutan, jadi iktikad baik dan kepatutan dapat menentukan isi dari perjanjian itu sendiri.³⁹

b. Asas Kebebasan Berkontrak

Yang dikatakan sebagai asas kebebasan berkontrak atau sistem terbuka yaitu adanya kebebasan seluas-luasnya yang di berikan oleh undang-undang kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja. Hal yang perlu di perhatikan ialah bahwa perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang , ketertiban umum, dan kesusilaan.

Pengaturan hukum perdata indonesia masih mengacu pada apa yang terdapat dalam KUHPerdata. Dalam KUHPerdata maupun dalam peraturan perundangan lainnya tidak ada satu pasalpun yang menyatakan dengan tegas berlakunya asas kebebasan berkontrak ini.

³⁹ LANOV, "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di phk akibat dampak covid-19." Hukum 2020.

Untuk kesimpulan asas kebebasan berkontrak dapat kita lihat dalam pengaturan KUHPERdata pasal 1338 yang menyatakan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.”⁴⁰

Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut hukum Perjanjian di Indonesia meliputi hal-hal berikut :

- 1) Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
- 2) Kebebasan untuk memilih dengan siapa ingin membuat perjanjian.
- 3) Kebebasan untuk menentukan atau memilih causa dari perjanjian yang akan dibuat.
- 4) Kebebasan untuk menentukan obyek perjanjian
- 5) Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
- 6) Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan ketentuan yang bersifat optional.

Hal-hal yang tidak diatur di dalam kontrak tersebut akan dirujuk pada KUHPERdata. Jadi, KUHPERdata hanya bersifat sebagai pelengkap saja. ⁴¹

⁴⁰ *Kitab Undanh-Undang Hukum Perdata.*

⁴¹ LANOV, “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di phk akibat dampak covid-19.” Hukum 2020.

c. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme berarti kesepakatan (*consensus*), yang berarti ketika suatu kontrak sudah sah dan mengikat pada saat tercapainya kata sepakat dari kedua belah pihak dan sepanjang kontrak tersebut memenuhi syarat sah yang sudah ditetapkan dalam KUHPerdara pasal 1320. Pada dasarnya perjanjian sudah lahir sejak detik tercapainya kata sepakat. Perjanjian telah mengikat begitu kata sepakat dinyatakan dan diucapkan, sehingga sebenarnya tidak perlu lagi formalitas tertentu.

Pengecualian terhadap prinsip ini adalah dalam hal undang-undang memberikan syarat formalitas tertentu terhadap suatu perjanjian, misalkan syarat harus tertulis – contoh, jual beli tanah merupakan kesepakatan yang harus dibuat secara tertulis dengan akta otentik Notaris.

Berlakunya asas konsensualisme menurut hukum perjanjian Indonesia memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. Tanpa adanya sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian, maka perjanjian yang dibuat tersebut dapat dibatalkan.

Menurut hukum perjanjian Indonesia seseorang bebas untuk membuat perjanjian dengan pihak yang manapun yang dikehendakinya. Undang-undang hanya mengatur orang-orang tertentu yang tidak cakap untuk membuat perjanjian Berdasarkan ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa setiap orang bebas untuk

memilih pihak yang ia inginkan untuk membuat perjanjian, asalkan pihak tersebut bukan pihak yang tidak cakap menurut hukum.

d. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas pacta sunt servanda disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas pacta sunt servanda menggariskan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.

Asas pacta sunt servanda dapat dilihat dalam KUH Perdata Pasal 1338 Ayat (1), yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang”.

Menurut Herlien Budiono, adagium Pacta Sunt Servanda diakui sebagai aturan yang menetapkan bahwa semua perjanjian yang dibuat oleh manusia satu sama lain, mengingat kekuatan hukum yang terkandung di dalamnya. Hal ini dimaksudkan untuk dilaksanakan dan pada akhirnya dapat dipaksakan penataanya. Asas hukum ini juga menyatakan bahwa suatu perjanjian mengakibatkan suatu kewajiban hukum dari para pihak yang terikat untuk melaksanakan kesepakatan

kontraktual, yang dimana sudah dianggap ada dan tidak pernah dipertanyakan kembali.⁴²

e. Asas Keseimbangan

Hubungan asas Keseimbangan dengan perjanjian, secara umum asas keseimbangan bermakna sebagai keseimbangan posisi para pihak yang membuat perjanjian. asas keseimbangan, menurut Herlien Budiono, dilandaskan pada upaya mencapai suatu keadaan seimbang yang sebagai akibat darinya harus memunculkan pengalihan kekayaan secara absah. Tidak terpenuhinya keseimbangan berpengaruh terhadap kekuatan yuridikal perjanjian.

Dalam terbentuknya perjanjian, ketidakseimbangan dapat muncul, karena perilaku para pihak sebagai konsekuensi dari substansi (muatan isi) perjanjian atau pelaksanaan perjanjian. Pencapaian keadaan seimbang, mengimplikasikan, dalam konteks pengharapan masa depan yang objektif, upaya mencegah dirugikanya satu diantara dua pihak dalam perjanjian.⁴³

Syarat keseimbangan dicapai melalui kepatutan sosial, eksistensi imateriil yang dicapai dalam jiwa keseimbangan. Faktor-faktor yang dapat mengganggu keseimbangan perjanjian ialah cara terbentuknya perjanjian yang melibatkan pihak-pihak yang berkedudukan tidak

⁴² Herlien Budiono, *Hukum Kontra Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2012).

⁴³ LANOV, "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di phk akibat dampak covid-19." Hukum 2020.

setara dan atau ketidaksetaraan prestasi-prestasi yang dijanjikan timbal balik.⁴⁴

4. Jenis – Jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

A. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian

⁴⁴ Herlien Budionno, *Asas Keseimbangan Hukum Perjanjian Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006).

kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁴⁵

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi kesalahpahaman dikarenakan pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau pekerjaan yang tetap/permanent di dalam suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja ini diatur melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang digunakan untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan. Sedangkan untuk sipemberi kerja diberikan kesempatan untuk menerapkan pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaan nya sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.⁴⁶

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sebagaimana sudah di atur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 56 Ayat (2) hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tetentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja,

⁴⁵ *Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.*

⁴⁶ LANOV, "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di phk akibat dampak covid-19." Hukum 2020.

Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu , seperti :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan

B. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu pada pasal 1 Ayat (2) menyebutkan bahwa pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁴⁷

Hubungan kerja yang bersifat tetap ini, tidak ada batasan waktu (bisa sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia). Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 63 ayat (1) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat

⁴⁷ Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.

pengakatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain itu hanya jenis perjanjian ini yang dapat mensyaratkan adanya masa percobaan

Untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja ini diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 60 ayat (1) yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian

kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja⁴⁸

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang di sebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh berubah menjadi tanggung jawab penguasaha baru , terkecuali ada di tentukan hal lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 62 juga mengatur “ apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, , atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”⁴⁹

Maka dalam hal ini asas yang berlaku merupakan asas keadilan yang dimana berlaku untuk pengusaha maupun para pekerja/buruh agar kedua pihak saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat di desepakati bersama.

⁴⁸ Ivena A. K. Tapan, “BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PENGUSAHA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN,” *hukum* 7 (2019): 2.

⁴⁹ *Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.*

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur

Kehadiran pekerja anak di Indonesia bukan lagi menjadi hal yang baru, banyak dari mereka yang menjadi korban eksploitasi ekonomi maupun seksual karena disebabkan oleh beberapa faktor pendorong yang dimana seorang anak di haruskan melakukan pekerjaan sendiri.

Pekerja anak sendiri merupakan suatu kegiatan yang dilakukan anak dibawah umur secara rutin untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, keluarga maupun orang lain. Pekerja anak adalah sebuah istilah untuk mempekerjakan anak kecil, istilah pekerja anak ini dapat memiliki konotasi pengeksploitasian anak kecil atas tenaga mereka, dengan gaji yang kecil atau pertimbangan bagi perkembangan kepribadian mereka, keamanan, kesehatan, dan prospek masa depan.

Beberapa faktor yang menyebabkan anak-anak ini harus bekerja di bawah umur ialah tuntutan ekonomi yang rendah, lingkungan yang buruk, serta rendahnya tingkat pendidikan yang mengharuskan anak-anak ini bekerja di usia dini.

Secara normatif perlindungan terhadap pekerja anak di Indonesia dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 68 sampai dengan 75, yang berisikan tentang perlindungan bagi pekerja anak.

- Pelarangan pekerja anak di atur dalam pasal 68 yang menyatakan “bahwasannya pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- Selanjutnya didalam pasal 69 ayat (1) memberikan pengecualian yang berbunyi “ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial ”.
- “ Pada pasal 69 ayat (2) berisikan ketentuan yang harus dipenuhi pengusaha setelah syarat dalam Pasal 69 ayat (1) terpenuhi yaitu :
 - a) Ada izin tertulis dari orang tua/wali
 - b) Ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
 - c) Waktu kerja maksimum 3(tiga) jam perhari
 - d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
 - e) Kesehatan dan keselamatan kerjanya diutamakan
 - f) Adanya hubungan kerja yang jelas dan
 - g) Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.”
- “Di dalam pasal 70 anak dibolehkan bekerja apabila memenuhi hal dibawah ini :

(a) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

(b) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

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

-diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan

-diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.”

- “Pasal 71 juga memberikan ketentuan bahwasanya

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :

a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;

b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan

c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.”

- “Dan dalam Pasal 72 menjelaskan bahwa anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat

kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa. “

- “Pasal 73 Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.”

- “Pasal 74 pelarangan mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk

(a) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang berburuk.

(b) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya.

b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian.

c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya; dan/atau

d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. “

- “Dan terakhir terdapat pada Pasal 75 ayat (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.”⁵⁰

Berdasarkan peraturan yang sudah di keluarkan di atas maka penulis melakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa pekerja anak dan salah satu staff disanaker yang berada di kota pekanbaru yang tujuannya untuk melihat apakah peraturan yang sudah di keluarkan tersebut berjalan dengan baik di tengah masyarakat atau tidak.

Wawancara pertama saya lakukan dengan pelaku pekerja anak dengan identitas :

Nama : Shafa Safira Kurniawan
Tempat / tgl lahir : Pekanbaru / 27 okt 2012
Jenis kelamin : Perempuan
Alamat : Jln Riau gg rambutan
Pekerjaan : Tukang parkir gor badminton

Hasil wawancara : disini safa menjelaskan bahwa ia memulai bekerja sebagai tukang parkir dari kelas 2 sd sampai dengan sekarang ia kelas 3 sd , ia juga menceritakan bahwa ia mulai bekerja dari jam 6 sore sampai jam 9 malam, pendapatannya yang ia peroleh seharusnya berkisar Rp.70.000 akan tetapi dibagi lagi dengan yang mempunyai lahan maka pendapatannya bersih safa

⁵⁰ Ibid.

sekitar Rp.10.000 – 20.000 paling banyak, jarak rumah dengan tempat safa bekerja tidak jauh , alasan ia sendiri bekerja ialah untuk menambah uang jajan ia juga mengatakan bahwa bekerja itu atas kemauan dirinya sendiri tanpa adanya paksaan dari orang tua , orang tua safa juga mengetahui bahwasanya anak mereka bekerja sebagai tukang parkir , orang tua safa mengatakan bahwa mereka mengizinkan safa bekerja selagi tidak mengganggu jam sekolah, ayah safa bekerja sebagai karyawan pabrik tepung dan ibunya safa bekerja sebagai ibu rumah tangga , ketika ditanyai mengenai peraturan mengenai larangan pekerja anak di bawah umur dan perlindungan bagi pekerja anak orang tua safa menjawab bahwa mereka tidak mengetahui adanya peraturan yang melarang anak bekerja di bawah umur dan perlindungan apa saja yang diberikan untuk pekerja anak hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan mengenai peraturan-peraturan yang sudah di keluarkan oleh pemerintah.

Selanjutnya dengan pekerja anak kedua

Nama : Rindy Berliana Yuliafri

Tempat / tgl lahir : Pekanbaru / 18 April 2004

Jenis kelamin : Perempuan

Alamat : Jln Kartini GG kartini 2

Pekerjaan : Pelayan Cafe / *Waiter*

Hasil wawancara : Ririn merupakan seorang siswi di salah satu sekolah menengah keatas di pekanbaru, ririn merupakan pelaku pekerja anak di bawah umur , ririn sudah bekerja dari umur 16 tahun sampai dengan 18 tahun dan sekarang ririn bekerja sebagai pelayan cafe atau biasa yang dikenal dengan *Waiter*, ririn sudah memasuki bulan ke-6 bekerja di cafe tersebut ririn juga menjelaskan bahwa di cafe tersebut ada pembagian jam kerja yaitu mulai dari jam 7 sampai dengan jam 2 untuk *Shift* pertama dan jam 2 samapai dengan jam 6 untuk *Shift* ke dua di karenakan ririn bersekolah paginya jadi ririn di berikan shift kedua agar tidak mengganggu jam sekolah nya jadwal bekerja ririn dari hari senin sampai dengan hari sabtu.

Ririn juga menceritakan alasan ia bekerja ialah di karenakan masa pandemi ekonomi keluarganya jadi menurun bagaimana tidak dia hanya berdua bersodara dan masih mempunyai adik yang sedang sekolah serta ibunya juga hanya pekerja serabutan sedangkan ayahnya tidak lagi bersama ibunya, di karenakan hal ini ririn harus turun bekerja di usia yang sangat muda agar dapat membantu kebutuhan keluarganya, ririn juga mengatakan ia bekerja juga untuk mencari pengalaman agar setelah ia tamat sekolah ia bisa langsung bekerja. Untuk pendapatan atau gaji ririn bekerja di cafe tersebut hanya Rp. 1.500.000 uang itu juga di bagikan ke ibu ririn setengah jadi sisanya untuk kebutuhan ririn seperti uang jajan dan keprluan pribadi lainnya, fasilitas yang di

dapatkan ririn saat bekerja disana ialah makan di tanggung , jika lembur diberi uang lebih serta baju kerja. Ketika di tanyai mengenai peraturan mengenai pelarangan anak bekerja di bawah umur serta perlindungan hukum untuk tenaga kerja anak ririn menyatakan bahwa dia tidak mengetahui adanya peraturan dan perlindungan hukum tersebut, selanjutnya ririn juga menegaskan jika pun dia mengetahui adanya pelarangan bekerja ririn akan tetap bekerja dikarenakan faktor ekonomi yang dimana mengharuskan dia untuk bekerja meskipun di bawah umur, dan untuk perlindungan ririn mengatakan ia belum pernah merasakan adanya perlindungan itu sendiri karena ketika ririn mengalami kecelakaan kerja semua pengobatan di tanggung sendiri oleh ririn.

Setelah melakukan wawancara dengan pekerja anak di atas maka penulis dapat membuktikan bahwasannya masih banyak masyarakat kita yang tidak mengetahui adanya peraturan-peraturan yang berlaku di tengah masyarakat , terlebih lagi peraturan mengenai pelarangan dan pembatasan pekerja anak, Seperti yang terdapat di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 68 sampai dengan pasal 75 yang dimana banyak nya ketentuan-ketentuan yang di langgar oleh masyarakat kita dengan alasan mereka tidak mengetahui adanya ketentuan tersebut. Salah satunya pada pasal 69 ayat (2) yang menjelaskan bahwa “ ketentuan yang harus dipenuhi pengusaha setelah syarat dalam Pasal 69 ayat (1) terpenuhi yaitu :

- a) Ada izin tertulis dari orang tua/wali
- b) Ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
- c) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam perhari
- d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
- e) Kesehatan dan keselamatan kerjanya diutamakan
- f) Adanya hubungan kerja yang jelas dan
- g) Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.”

Berdasarkan fakta di lapangan penulis membuat kesimpulan bahwa :

- yang pertama tidak ada izin tertulis dari orang tua/ wali yang ada hanya izin lisan
- yang kedua perjanjian kerja tidak dilakukan oleh orang tua melainkan langsung pekerja anak tersebut
- yang ketiga waktu mereka bekerja lebih dari 3 jam
- yang keempat ada anak yang bekerja setelah pulang sekolah sampai dengan malam,
- yang kelima tidak terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja anak
- yang keenam hubungan kerjanya dengan pemilik usaha cukup jelas
- dan yang terakhir upah yang diberikan masih ada yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hal ini menjelaskan bahwa untuk persyaratan anak bekerja saja masih belum terpenuhi, begitu juga dengan perlindungan yang wajib didapatkan oleh pekerja anak tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Selanjutnya wawancara dengan salah satu staff Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Prov Riau Kota Pekanbaru dengan bapak Nanda

Disini bapak nanda menjelaskan bahwasanya faktor utama anak bekerja di bawah umur ialah faktor ekonomi dan pendidikan, untuk rentang usia secara garis besarnya ialah tamatan Smp , akan tetapi menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa anak itu paling sedikit berumur 15 tahun maka untuk anak yang berumur 16 tahun di atas dia dianggap sudah dewasa dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga yang menyebabkan tidak ditemukannya pelanggaran kasus tenaga kerja anak dikarenakan rata-rata umur pekerja anak adalah 16 tahun keatas. Berdasarkan pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempekerjakan anak dibawah umur itu dilarang dan merupakan hal yang salah , akan tetapi jika anak tersebut ingin bekerja juga maka harus memenuhi persyaratan dan kaidah yang berlaku karena jika tidak terpenuhinya kaidah tersebut maka akan terjadi pelanggaran dan mendapatkan sanksi yang cukup berat .

Pelanggaran yang sering terjadi ialah di daerah kabupaten contohnya minimarket yang masih berani mempekerjakan anak yang tidak memiliki tanda pengenalan atau ktp, untuk di kota pekanbaru dalam 3 tahun terakhir

ini belum ada terjadinya pelanggaran bagi pekerja anak di bawah umur hal ini di karenakan tingkat kesadaran orang-orang di daerah kota lebih tinggi , kalau pun ada tenaga kerja anak biasanya tidak dilaporkan atau tidak adanya laporan dan bukti yang cukup kongkret. Tindakan yang dilakukan Disnaker ketika adanya pelanggaran yang terajdi yang pertama Disnaker akan turun dan memeriksa secara langsung apakah benar terajidnya pelanggaran tersebut jika iya maka Disnaker akan mengeluarkan nota hal ini bisa sampai ke penegakan hukum, setelah itu untuk sangsinya bisa kita lihat dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 185 ayat (1) yang menyatakan bahwa di ancam sangsi pidana paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit Rp.100 juta dan paling banyak Rp.400 juta jika terajdinya pelanggaran dan menemukan ada dua bukti kongkret.

Ruang lingkup Disnaker ialah pengawasan , pemeriksaan dan penegekan hukum terkait pelanggaran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dengan demikian Perlindungan Hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur secara normatif sudah dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 68 sampai dengan 75, yang berisikan tentang perlindungan bagi pekerja anak akan tetapi ketentuan tersebut tidak terealisasikan secara baik di tengah masyarakat dikarenakan kurang pengetahuan dan rendahnya faktor ekonomi setelah itu rentang usia juga menajdi permasalahan tidak

ditemukannya pelanggaran untuk 3 tahun terakhir diakarenka rentang usia yang di mkasud ialah berdsarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikategorikan sebagai anak ialah anak berusia kurang dari 15 tahun sedangkan garis besarnya tenaga kerja anak yang terjadi saat ini ialah berusia 16 tahun ke atas. Maka kesimpulannya untuk praktek lapanganya masih banyak ditemukan anak yang bekerja di bawah umur akan tetapi untuk data pelanggaran tenaga kerja anak tidak di temukan dikarenakan tidak adanya laporan karena kurangnya bukti secara kongkrit salah satu contoh bukti yaitu umur anak sebagaimana sudah di jelaskan di atas.

Demikian pula dalam rangka penyelenggaraan perlindungan anak, negara dan pemerintah bertanggung jawab menyediakan fasilitas dan akseibilitas bagi anak, terutama dalam menjamin pertumbuhan dan perkembangan secara optimal dan terarah , setelah itu lebih memperjelas peraturan mengenai rentang usia yang dimaksud anak di bawah umur agar tidak terajadi kesalahpahaman mengenai pengertian anak di bawah umur ini.

B. Kedudukan hukum terhadap perjanjian kerja yang di lakukan oleh anak di bawah umur

Seperti yang sudah kita ketahui saat ini melakukan sebuah pekerjaan tidak hanya dilakoni oleh orang dewasa saja banyaknya anak di bawah umur yang sudah berani terjun kedunia bekerja dengan alasan atau faktor utama dikarenakan tuntutan hidup.

Didalam melakukan hubungan kerja ada suatu proses yang harus dilakukan yaitu perjanjian kerja yang dimana dalam perjanjian kerja ini akan di jelaskan bagaimana hubungan kerja itu dapat terjadi. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi.

Syarat-syarat tersebut di atur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 52 Ayat (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.⁵¹

Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian kerja itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 menentukan: “Bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat disyaratkan bentuk tertulis.”

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis di antaranya adalah:

⁵¹ Ibid.

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (pasal 57 ayat 1)
2. Antarkerja antardaerah;
3. Antarkerja antarnegara;
4. Perjanjian kerja laut.

Dalam hal diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, maka dalam perjanjian tersebut harus berisi syarat-syarat antara lain:

1. Macam pekerjaan, cara pelaksanaan, jam kerja dan tempat kerja.
2. Besarnya upah, tempat dan waktu pembayaran dan fasilitas yang disediakan pengusaha bagi pekerja seperti perumahan, kendaraan, transportasi dan lain-lain.
3. Pengobatan berupa biaya dokter, poliklinik, penggantian kaca mata, biaya bersalin dan lainlain.
4. Perjanjian kerja biasanya juga memuat jaminan sosial seperti kecelakaan, sakit, pensiun dan lainlain.
5. Dalam perjanjian kerja biasanya juga memuat cuti, izin meninggalkan pekerjaan, hari libur, uang pesangon dan lain-lain.⁵²

Maka dari itu penulis melakukan wawancara dengan salah seorang pemberi kerja yang pernah mempekerjakan anak di bawah umur sebagai

⁵² Lidia Febrianti, "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," hukum 2017.

pelayan kantin hal ini ditujukan untuk mengetahui apakah persyaratan di atas terpenuhi dengan baik dalam masyarakat kita

Nama : Meldawati

Tempat / tgl lahir : Lintau Buo / 10 Mei 1984

Jenis kelamin : Perempuan

Hasil Wawancara : Disini ibuk mel menjelaskan bahwa ia pernah mempekerjakan anak di bawah umur sebagai pelayan kantin di salah satu sekolah yang ada di pekanbaru , ibuk mel menceritakan alasan ia menerima anak tersebut karena ia kenal dengan anak itu dan ibuk mel mengetahui ekonomi anak tersebut , makanya ibuk mel menerima anak itu untuk bekerja di kantinnya.

Ketika di tanyai mengenai peraturan pelarangan pekerja anak buk mel mengatakan bahwa dia mengetahui peraturan itu akan tetapi tidak mengetahui secara detail dan ia berkata tetap menerima anak tersebut dikarenakan buk mel merasa kasian dengan anak itu, buk mel juga mengatakan bahwa anak itu juga tidak bersekolah lagi jadi tidak akan mengganggu pendidikan anak itu.dan buk mel juga mengatakan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh si anak bukan termasuk pekerjaan terburuk sebagaimana seperti yang sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 74 ayat (1) dan (2) Selanjutnya penulis menanyakan mengenai perjanjian kerja yang dilakukan sebelum menerima anak tersebut, buk mel menjelaskan bahwa perjanjian

kerja dilakukan secara lisan bukan tertulis setelah itu tidak ada perwakilan dari orang tua , mengenai kewajiban dan hak- hak dalam bekerja langsung di jelaskan buk mel dengan anak tersebut setelah menjelaskan hal-hal tersebut anak itu langsung bekerja.

Berdasarkan hasil dari praktek lapangan tidak semua persyaratan yang disebutkan diatas itu penuh dengan baik contohnya yang pertama mengenai adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu antar si pengusaha atau si pemberi kerja dengan tenaga kerja hal ini akan berjalan dengan benar apabila si tenaga kerja orang dewasa tapi bagaimana jika tenaga kerja nya masih anak di bawah umur , maka harus di wakilkkan oleh orang tua/wali anak tersebut akan tetapi pada kenyataan lapangan nya anak itu sendiri yang langsung menyepakati perjanjian.

Yang kedua mengenai kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, cakap hukum yang dimaksud disini ialah seseorang yang mampu melakukan perbuatan hukum dan mampu mempertanggungjawabkan akibat hukumnya .Setiap orang yang sudah dewasa dan memiliki pikiran yang sehat adalah cakap menurut hukum. Kedewasaan tersebut menurut Pasal 330 KUH-Perdata yaitu sudah berumur 21 tahun atau telah menikah. Dengan demikian orang-orang yang belum berusia 21 tahun dianggap belum dewasa, maka untuk persyaratan kedua ini juga tidak berlaku bagi pekerja anak dikarenakan mereka belum cakap dan belum mampu melakukan perbuatan hukum.

Jika kita lihat dari hasil wawancara di atas maka syarat yang tidak terpenuhi terletak pada poin 1 dan 2 yang dimana poin tersebut merupakan syarat subjektif bukannya syarat objektif yang berarti dapat dibatalakan bukan batal demi hukum, jika tidak terpenuhinya syarat subjektif maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan yang berarti salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu, perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak selama tidak dibatalkan oleh hakim. Jadi jika suatu perjanjian dibuat oleh anak di bawah umur, tidak serta merta membuat perjanjian tersebut batal demi hukum tapi harus dimintakan pembatalannya ke pengadilan (penetapan hakim).

Dengan demikian kedudukan hukum mengenai perjanjian kerja yang dilakukan anak di bawah umur tetap sah menurut ketentuan Undang-Undang asalkan tetap sesuai dengan ketentuan Undang-Undang kesusilaan dan ketertiban umum.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dan pembahasan yang sudah dibahas pada bab iii, maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Perlindungan Hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur secara normatif sudah dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 68 sampai dengan 75, yang berisikan tentang perlindungan bagi pekerja anak akan tetapi ketentuan tersebut tidak terealisasi secara baik di tengah masyarakat dikarenakan kurang pengetahuan dan rendahnya faktor ekonomi setelah itu rentang usia juga menjadi permasalahan tidak ditemukannya pelanggaran untuk 3 tahun terakhir dikarenakan rentang usia yang dimaksud ialah berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dikategorikan sebagai anak ialah anak berusia kurang dari 15 tahun sedangkan garis besarnya tenaga kerja anak yang terjadi saat ini ialah berusia 16 tahun ke atas. Maka kesimpulannya untuk praktek lapangnya masih banyak ditemukan anak yang bekerja di bawah umur akan tetapi untuk data pelanggaran tenaga kerja anak tidak ditemukan dikarenakan tidak adanya laporan karena kurangnya bukti secara kongkrit salah satu contoh bukti yaitu umur anak sebagaimana sudah dijelaskan di atas.

2. Kedudukan hukum terhadap perjanjian kerja yang di lakukan oleh anak di bawah umur di anggap tetap sah asalakan sesuai dengan ketentuan Undang–Undang kesusilaan dan ketertiban umum. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian yang sudah di lakukan penulis hanya dua syarat yang tidak terpenuhi di lapangan, syarat ini sudah di atur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana persyaratan yang tidak dipenuhi itu adalah poin 1 dan 2 poin hal ini dianggap sebagai syarat subjektif bukan syarat ojektif yang beraarti dapat dibatalkan bukan batal demi hukum, jika tidak terpenuhinya syarat subjektif maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan yang berarti salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu , perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak selama tidak di batalkan oleh hakim. Jadi jika suatu perjanjian dibuat oleh anak di bawah umur , tidak serta merta membuat perjanjian tersebut batal demi hukum tapi harus dimintakan pembatalannya ke peengadilan (penetapan hakim).

B. Saran

Adapun beberapa saran yang peneliti bisa berikan ialah sebagai berikut:

Mengenai Perlindungan Hukum terhadap anak yang bekerja di bawah umur seharusnya negara dan pemerintah bertanggung jawab menyediakan fasilitas dan akseibilitas bagi anak, terutama dalam menjamin pertumbuhan dan perkembangan secara optimal dan terarah , setelah itu lebih memperjelas peraturan mengenai rentang usia yang

dimaksud anak di bawah umur agar tidak terjadi kesalahpahaman mengenai pengertian anak di bawah umur ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariad. *Pekerja Anak : Masalah , kebijakan dan upaya penanggulangnya*. Surabaya: Luffansah Mediatama, 2003.

Budionno, Herlien. *Asas Keseimbangan Hukum Perjanjian Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

Budiono, Herlien. *Hukum Kontra Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2012.

Dwiyanto Agus. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres, 2006.

Endah Pujiastusi S.H, . M.H. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. 1 ed. Semarang: Semarang University Press, 2008.

Heerma van Voss, G.J.J.; Tjandra, S. *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.

Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1993.

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja. *Perikatan yang lahir dari Undang-Undan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2005.

Manullang, Sendjun H. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Sangsoko, Wahyu. *Ketentuan-ketentuan pokok hukum perlindungan konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2017.

Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2000.

Zaeni Asyhadie. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak.

Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tentang Pelanggaran DanTindakan Segara Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerja Terburuk Anak.

Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No.

KEP100./MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu Dan Waktu Tidak Terentu.

C. JURNAL

Deoka. *“Pengertian Perlindungan Hukum,.”* Hukum 2018

Desva Ade Rahayu. *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.”* Hukum 2019

Emei Dwinanarhati Setiamandan. *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Dan Upaya Penanggulangannya.”* Reformasi 2012

Jannani, N., & Fikriyah, U. *“Refleksi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Berwawasan Gender.”* hukum 2017

<http://ejournal.uinmalang.ac.id/Index.Php/Egalita/Article/Download/4554/57>
73.

Lanov. *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Dan Di Phk Akibat Dampak Covid-19.”* Hukum 2020

Marceril Betrix Wangke. *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pembantu Rumah Tangga Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-Kerjaan.”* Jurnal Hukum 2016

Simanjuntak, Werdi. *“Perlindungan Hukum Terhadap Penempatan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Dalam Perkara No.14/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Pbr(Studi Kasus).”*

Hukum 2017

Tapan, Ivena A. K. “*Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*” Hukum 2019

Ujang Charda S. “*Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk.*” Hukum Xii, No. 02 2010

Lidia Febrianti, “*Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,*” hukum 2017.

D. KAMUS

Ali, Muhammad. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Amani, 2006.

E. INTERNET

Elvira Rahayu. “*Hukum Ketenagakerjaan*” Last modified 2015. Diakses September 28, 2021. <https://elvira.rahayupartners.id/Id/Know-The-Rules/Manpower-Law>.

Gajimu.Com. “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt)*” Diakses September 3, 2021. [https://gajimu.com/Pekerjaan-Yanglayak/Jaminan-Kerja-1/Perjanjian-Kerja/Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu#:~:Text=Logo%2Fwageindicator.Png-,Perjanjian kerja waktu tertentu \(Pkwt\) adalah perjanjian kerja antara pekerja,Tertentu atau untuk](https://gajimu.com/Pekerjaan-Yanglayak/Jaminan-Kerja-1/Perjanjian-Kerja/Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu#:~:Text=Logo%2Fwageindicator.Png-,Perjanjian kerja waktu tertentu (Pkwt) adalah perjanjian kerja antara pekerja,Tertentu atau untuk)

Insight Talenta. “*Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Penjelasannya*” Diakses Oktober 5, 2021.

<https://www.talenta.co/Blog/Insight-Talenta/Memahami-Uu-No-13-Tahun-2003-Tentang-Ketgakenaerjaan-Dan-Penjelasannya/>.

Maria Amanda. “*Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu* ” Diakses September 27, 2021. <http://www.hukumtenagakerja.com/Perjanjian-Kerja/Perjanjian-Kerja-Untuk-Waktu-Tidak-Tertentu/>.

Tesis Hukum. “*Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*” Diakses Oktober 15, 2021. <http://tesishukum.com/Pengertian-Perlindungan-Hukum/>.

Vita. “*Dasar Hukum Perlindungan Dan Penegakan Hukum*” *ID.SCRIBD.COM*. Last modified 2014. Diakses Maret 12, 2022. <https://id.scribd.com/document/330069973/Dasar-Hukum-Perlindungan-Dan-Penegakan-Hukum..>