

**PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP BURUH ANGKUT HARIAN  
DIBAWAH UMUR DI PERGUDANGAN  
PLATINUM KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S.H)**



Oleh :

**Ari Hartanto**  
**NPM:161010034**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Hartanto

NPM : 161010034

Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 06 Maret 1998

Program Studi : Ilmu Hukum

Alamat : Jalan Kartama No.27

Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP BURUH ANGKUT HARIAN DIBAWAH UMUR DI PERGUDANGAN PLATINUM KOTA PEKANBARU

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil karya orang lain atau hasil mencontek skripsi/karya ilmiah orang lain (Plagiat) maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (SH) yang telah saya peroleh dibatalkan.

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

Pekanbaru, 24 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



Ari Hartanto

No. Reg. 487/1/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1374196506 / 29%



# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Ari Hartanto**

**161010034**

Dengan Judul :

Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Terhadap Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 27 Agustus 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Rosyidi Namzan, S.H., M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## ABSTRAK

Menurut Pasal 68 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Tetapi, pada kenyataannya diketahui bahwa sebagian besar perusahaan di pergudangan yang ada di Kota Pekanbaru, tidak mengetahui akan ketentuan tersebut. Seperti halnya yang terjadi di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap buruh angkut harian dibawah umur di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru? dan 2) Apa saja hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap buruh angkut harian di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru?

Jenis dan sifat penelitian ini tergolong sosiologis adalah penelitian yang merumuskan intisari pada analisa yang dilakukan dan menggunakan teknik analisis empiris kualitatif, sedangkan sifatnya yaitu deskriptif. Lokasi penelitian di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang.

Hasil penelitian ini adalah masih banyak perusahaan yang berada di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru yang masih mempekerjakan buruh angkut harian dibawah umur. Kesimpulan yang didapat dari hasil observasi peneliti menyimpulkan bahwa, penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, masih belum dipatuhi secara maksimal. Beberapa ketentuan yang belum dipatuhi dengan baik adalah perusahaan ataupun pengelola pergudangan tidak memberikan izin kepada pekerja anak tersebut tanpa adanya izin resmi dari kedua orang tua atau wali dari pekerja anak tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah adanya izin tertulis dan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan orang tua atau wali dari anak tersebut. Tetapi, pada prakteknya ketentuan tersebut masih dihiraukan oleh perusahaan maupun pengelola pergudangan dengan alasan upah yang dikeluarkan lebih sedikit apabila mereka mempekerjakan pekerja anak tersebut.

**Kata kunci: Perjanjian Kerja, Pekerja, Pemberi Kerja, Buruh Angkut Harian Dibawah Umur**

## ABSTRACT

According to Article 68 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it clearly states that employers are prohibited from employing children. However, in fact it is known that most of the warehousing companies in Pekanbaru City are not aware of this provision. As happened in the Platinum Warehouse in Pekanbaru City.

The formulation of the problems in this research are: 1) How is the implementation of legal protection according to Law Number 13 of 2003 for underage daily transport workers at the Platinum Warehouse in Pekanbaru City? and 2) What are the obstacles in the implementation of legal protection according to Law No. 13 of 2003 on daily transport workers at the Platinum Warehouse in Pekanbaru City?

The type and nature of this research is classified as sociological, it is research that formulates the essence of the analysis carried out and uses qualitative empirical analysis techniques, while its nature is descriptive. The research location is in the Platinum Warehouse of Pekanbaru City with a total sample of 36 people.

The results of this study are that there are still many companies located in the Platinum Warehouse of Pekanbaru City that still employ underage daily transport workers. The conclusions obtained from the observations of researchers conclude that, the application of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, is still not being adhered to optimally. Some of the provisions that have not been properly adhered to are the company or warehouse manager not giving permission to the child worker without official permission from the parents or guardian of the child labor in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, namely the existence of a written permission and agreement. work between the employer and the child's parent or guardian. However, in practice these provisions are still ignored by companies and warehouse managers on the grounds that they pay less wages if they employ child workers.

**Keywords: Work Agreement, Worker, Employer, Underage Daily Transport Workers**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah, karena atas limpah dan karunia-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Penelitian ini disusun untuk melengkapi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dengan judul : **“Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru”**.

Selanjutnya atas keberhasilan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada Ayahku tercinta dan Ibuku tersayang yang selalu mencurahkan kasih sayang, motivasi dan doa dalam setiap langkah hidup penulis. Jasa Ayah dan Ibu tidak akan pernah ananda lupakan. Selanjutnya untuk yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.Cl., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkarnaini, S.H., MIS., selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

4. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam memberi masukan dan arahan guna kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu berjasa memberikan ilmu kepada penulis. Semoga ilmu yang penulis dapatkan selama dibangku perkuliahan, bisa penulis gunakan sebaik-baiknya.
6. Seluruh Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau terimakasih telah atas bantuannya selama ini.
7. Teman-Teman Fakultas Hukum terimakasih atas bantuannya di dalam masa perkuliahan ini.
8. Teman-teman Seangkatan, Senior dan Junior Fakultas Hukum Universitas Islam Riau , terimakasih atas semangat, motivasi dan kerjasamanya selama ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

Pekanbaru, 24 Agustus 2020

Hormat Penulis

**Ari Hartanto**

**NPM: 161010034**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>ii</b>
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>SK. PENUNJUKAN PEMBIMBING.....</b>	<b>vi</b>
<b>SK. PENETAPAN DOSEN PENGUJI KOMPREHENSIF.....</b>	<b>vii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Tinjauan Kepustakaan.....	6
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	8
2. Pengertian Hubungan Kerja .....	8
3. Pengertian Tenaga Kerja Dan Pemberi Kerja .....	9

4. Pengertian Buruh Angkut Harian.....	10
5. Pengertian Buruh Angkut Harian Dibawah Umur .....	11
6. Hukum Ketenagakerjaan.....	12
7. Penelitian Terdahulu .....	13
E. Konsep Operasional .....	14
F. Metode Penelitian.....	16
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Lokasi Penelitian.....	16
3. Populasi Dan Sampel .....	16
4. Sumber Data.....	17
5. Alat Pengumpulan Data .....	17
6. Analisis Data .....	18
7. Metode Penarik Kesimpulan.....	18

## **BAB II TINJAUAN UMUM**

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	19
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja .....	22
C. Tinjauan Umum Tentang Kedudukan Peraturan Perusahaan Di Dalam Perjanjian Kerja .....	38

## **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Di Pergudangan Platinum Pekanbaru.....	45
--	----

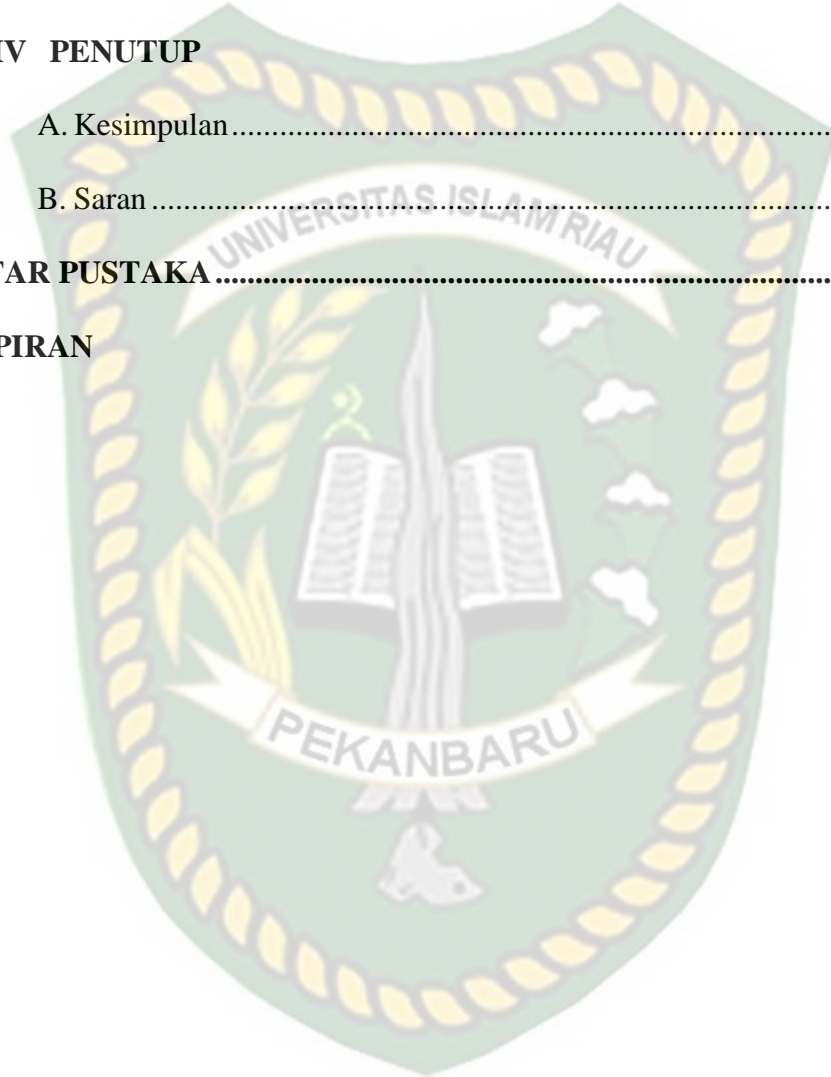
B. Faktor-Faktor Penghambat Dan Pendorong Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Di Pergudangan Platinum Pekanbaru .....	51
--	----

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran .....	61

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
-----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1:1 Tabel Populasi dan Responden.....	17
---	----



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia sedang mengalami perkembangan industrialisasi yang sangat berkembang dengan cepat. Pemerintahan Indonesia memiliki anggapan dengan adanya perkembangan di sektor industri, Indonesia bisa menjadi negara yang lebih kuat dari negara lainnya dan membuat Indonesia tidak hanya berkembang, tetapi juga dapat bersaing dengan negara-negara maju. Akan tetapi, hal itu akan menimbulkan resiko mengenai peningkatan kebutuhan tenaga kerja ,hal ini sebagai salah satu faktor untuk mencapai tujuan tersebut.

Terlepas dari peningkatan kebutuhan tenaga kerja sebagai akibat dari proyek industrialisasi itu, bagaimanapun akan ada istilah strata pada industri yaitu pihak pemberi kerja (pengusaha/pemilik perusahaan) dan karyawan. Pemilik perusahaan dan karyawan memiliki hubungan erat, karena jika pemilik perusahaan tidak membuka lapangan kerja, maka tidak ada pekerjaan untuk karyawan dan sebaliknya. Hubungan antara pengusaha dan karyawan terikat oleh suatu perjanjian atau kontrak, atau yang sering disebut dengan kontrak kerja.

Perjanjian sudah menjadi salah satu bagian dari rutinitas hidup setiap orang, karena dalam setiap rutinitas seseorang, perjanjian dapat dijadikan ikatan hukum antara satu orang dan lainnya yang membuat kesepakatan. Perjanjian pada dunia kerja sangat penting karena menjamin kepentingan karyawan dan perusahaan. Kontrak dapat dijadikan dasar pembentukan hubungan hukum antara pemilik perusahaan dan karyawan sebelum kewajiban dipenuhi. Hukum perjanjian tercantum pada Pasal 1313 KUH Perdata yang menyebutkan :

“perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Perjanjian yang dimaksud diatas ialah segala tindakan maupun kegiatan yang berdasar pada hukum yang sering dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat. Karena hampir semua kegiatan yang beralaskan hukum didasari dengan adanya persetujuan. Setelah terpenuhi persetujuan tersebut yang diwujudkan dalam suatu ikatan yang dinamakan perjanjian, perjanjian ini secara otomatis akan menciptakan hak maupun kewajiban pihak-pihak yang menyepakati perjanjian, dan apakah ini diinginkan atau tidak, perjanjian tersebut harus mengikat pihak-pihak yang telah sepakat.

Perjanjian dalam hubungan kerja berpedoman pada Pasal 1320 KUH dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyimpulkan bahwa (Husni, 2000) :

1. Tercapainya kesepakatan
2. Memuat jenis pekerjaan
3. Pekerjaan yang telah disepakati tidak melanggar ketentuan

Menurut Manulang, hubungan dalam kontrak kerja yaitu hubungan yang mengikat antara yang memberikan pekerjaan (pengusaha) dan yang diberi kerja (karyawan) yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan selama sebagian waktu atau tidak untuk waktu tertentu. Biasanya hubungan kerja, lebih banyak menerapkan sistem kontrak kerja kepada pekerjanya dibandingkan menerapkan sistem karyawan tetap (Wijayanti, 2014). Fenomena ini sudah sering terjadi, baik di perusahaan-perusahaan kecil maupun perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, dikarenakan pada sebuah sistem kerja untuk pekerja tetap lebih tidak menguntungkan dari segi pengusaha atau pemberi kerja, karena pada sistem pekerja tetap telah didasari dengan ketentuan yang memiliki unsur upah berkala dan ketentuan mengenai hari istirahat atau yang biasa disebut dengan cuti (Syamsuddin, 2004).

Masalah hubungan kerja di Indonesia, sudah memiliki ketentuan hukum sejak dari zaman penjajahan, sebelum keluarnya ketentuan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan dalam Buku 3 Bab 7 (Tujuh) A KUHPerdara yang menyebutkan bahwa pengaturan dan cakupan hukum pada KUHPerdara belum cukup memadai dengan prinsip-prinsip dan norma-norma yang berlaku di Indonesia, lalu KUHPerdara dirubah pada pengesahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Akan tetapi, konflik karyawan atau buruh terhadap pemberi kerja masih sering terjadi di Indonesia. Masalah yang kerap terjadi antara buruh dengan pengusaha dikarenakan ketidakpuasan dari buruh atau tenaga kerja tersebut. Pengusaha sering membuat kebijakan atas kehendak pengusaha itu sendiri dan harus dimaklumi oleh karyawan, akan tetapi pekerja atau buruh sering memiliki pandangan atau pertimbangan sendiri. Kondisi ini yang memunculkan banyak pekerja yang merasa tidak puas yang akan membuat gairah kerja menjadi turun (Zaeni, 2007).

Selain itu, fenomena perselisihan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja lainnya yang sering terjadi di Indonesia, yaitu masih banyak pelanggaran dalam perjanjian kerja yang terjadi, khususnya di kota-kota besar di Indonesia, yaitu Kota Pekanbaru. Di Kota Pekanbaru sendiri, tercatat memiliki hampir puluhan pergudangan yang tersebar di pinggiran Kota Pekanbaru, salah satunya yaitu Pergudangan Platinum dibawah naungan Platinum Group. Menurut penelusuran peneliti, dari beberapa perusahaan yang berada di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru masih banyak yang memperkerjakan buruh angkut harian dibawah umur yang berkisar umur 13-16 tahun, terlebih hampir semua buruh angkut harian dibawah umur tersebut bekerja tanpa adanya kesepakatan dengan orang tuanya atau walinya.

Menurut hasil wawancara awal peneliti dengan salah satu buruh angkut harian dibawah umur tersebut, mereka bekerja di Pergudangan tersebut atas ajakan dari seseorang yang mereka bahkan tidak kenal. Mereka hanya diiming-imingi dengan gaji yang tidak sebanding dengan beban dan waktu kerja yang telah mereka kerjakan. Alasan utama mereka menerima ajakan tersebut, dikarenakan mereka ingin membantu menafkahi keluarga dan menambah biaya untuk bersekolah. Kondisi ini tentunya melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan dalam Pasal 68 yang berbunyi :

“Pengusaha dilarang mempekerjakan anak”.

Dan dalam Pasal 69 yang berbunyi :

- (1) “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial”.
- (2) “Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
  - (a) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - (b) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - (c) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
  - (d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - (e) Keselamatan dan kesehatan kerja;
  - (f) Adanya hubungan kerja yang jelas dan;
  - (g) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

Dari fenomena diatas menunjukkan bahwa masih terdapat “cacat” yang terjadi dalam masalah ketenagakerjaan yang disebabkan oleh pengusaha yang bertindak sewenang-wenang dan tidak memperdulikan aspek-aspek apa saja yang perlu ditinjau sebelum melakukan kesepakatan kerja. Hal ini tentunya perlu diperhatikan oleh setiap pengusaha, mengingat buruh angkut harian dibawah umur tersebut dibimbing dalam pekerjaannya dan yang lebih parahnya tidak dilindungi dengan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja.

Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan dalam Pasal 70 Ayat 3 yang berbunyi :

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

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

Atas dasar pemaparan diatas, dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana bentuk pertanggungjawaban perusahaan yang mempekerjakan buruh angkut harian dibawah umur di

Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru. Dalam fenomenanya masih banyak buruh angkut harian dibawah umur yang bekerja di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru yang belum dibekali dengan perjanjian kerja, baik yang bersifat kontrak kerja ataupun yang bersifat *temporary*. Ditambah dengan banyak buruh angkut harian dibawah umur tersebut yang bekerja tanpa sepengetahuan orang tua mereka, bekerja tanpa adanya jam kerja yang jelas, tidak dibimbing dan tidak diberi jaminan kesehatan dan tidak dibekali keselamatan kerja.

Tenaga kerja anak merupakan salah satu fenomena yang menimbulkan berbagai macam persoalan. Permasalahan ini akan terus meningkat setiap tahunnya di Indonesia. Karya ilmiah ini bertujuan untuk menganalisis upaya hukum pemerintah dalam melindungi tenaga kerja anak serta cara penanggulangan permasalahan tenaga kerja anak dibawah umur di Indonesia. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak pada tingkat psikis dari buruh angkut harian dibawah umur tersebut.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang perlindungan konsumen dengan judul : **“Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap buruh angkut harian dibawah umur di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru?
2. Apa saja hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap buruh angkut harian di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pelaksanaan perlindungan hukum atas buruh angkut harian dibawah umur menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk menjelaskan hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum atas buruh angkut harian dibawah umur menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terhadap perlindungan hukum bagi buruh angkut harian dibawah umur.
2. Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangsih gagasan dalam masalah yang diteliti dan berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh angkut harian dibawah umur.

### **D. Tinjauan Kepustakaan**

#### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Berdasarkan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa dasar hubungan antara pemilik perusahaan dan karyawan adalah perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa terjalin atau tidaknya suatu hubungan dalam kerja adalah terjalin atau tidaknya suatu perjanjian kerja (Agusmidah, 2010).

Pasal 1601a KUHPerdara menyebutkan bahwa :

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sedangkan menurut teori kontrak baku menyebutkan bahwa kontrak (perjanjian) dibuat sendiri dalam suatu format dan bersifat masal (banyak) oleh pihak yang memiliki kedudukan (pemberi kerja) dan dalam posisi penawaran yang lebih kuat, dan memuat klausula atau pasal yang tidak dapat dirundingkan, dan oleh pihak yang diberi kontrak hanya memiliki opsi mengambil kontrak (*take it*) atau meninggalkan kontrak (*leave it*) yang bertujuan menghemat tenaga, waktu dan biaya dan dapat mempermudah perancangan praktik hukum serta pelaksanaan kontraknya (Syarifuddin, 2012).

Perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Biasanya dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah menjamin kepastian hak dan kewajiban yang dapat diperoleh oleh kedua belah pihak, yaitu pengusaha maupun karyawan, dengan tujuan membantu dengan proses pembuktian jika terjadi perselisihan. Meskipun kontrak kerja sering didominasi oleh pihak yang memberi kerja (pengusaha) bahkan dibuat secara sepihak oleh pengusaha tanpa sepengetahuan pihak karyawan, perjanjian tertulis dapat digunakan sebagai jaminan untuk pemenuhan hak-hak majikan atas karyawan. Hal ini berhubungan dengan tujuan perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut (Halim, 1985) :

1. Menciptakan kesepakatan yang berhubungan dengan masalah perjanjian kerja bagi kedua pihak yang telah mencapai kesepakatan.
2. Mewujudkan kepastian pemenuhan atas kewajiban dan *feedback* untuk pihak-pihak yang telah mencapai kesepakatan bersama sebelumnya.
3. Menghindari berbagai kemungkinan timbulnya kesewenang-wenangan atau tindakan yang dapat menimbulkan kerugian bagi pihak yang satu maupun yang lainnya dalam hal pemenuhan kewajiban masing-masing pihak dan saling menghormati hak pihak lainnya.

4. Meningkatkan semangat kerja bagi kedua belah pihak serta menjauhkan berbagai ketidakjelasan, munculnya rasa tanda tanya, munculnya prasangka negatif dan menghindari segala hal yang dapat mengurangi semangat kerja.
5. Saling memelihara dan menjaga demi terwujudnya hubungan baik dan terjalin selama mungkin antara kedua belah pihak, dengan menjaga stabilitas kerja dan situasi kerja serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.
6. Menghindari kemungkinan terjadinya perselisihan kedua belah pihak yang telah bersepakat dalam hubungan kerja.

## 2. Pengertian Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 Angka 15 UUK Nomor 13 Tahun 2003, definisi hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pemilik perusahaan dan karyawan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati. Hubungan kerja harus diatur sesuai dengan asas-asas hukum yang berlaku untuk menciptakan hubungan jangka panjang antara pekerja dengan pemberi kerja. Asas hukum yang dimaksud adalah : Asas konsensualisme adalah asas yang mengatur dalam suatu perikatan perjanjian antara tenaga kerja dengan pemberi kerja harus memunculkan kata sepakat atau setuju sesuai dengan prestasi yang akan dicapai sehingga akan menimbulkan suatu kontrak kerja, walaupun kontrak tersebut belum dilakukan pada saat itu. Dalam kontrak tersebut harus terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak atau istilah lainnya sering disebut dengan *obligator* (Miru, 2011).

Asas kekuatan mengikat adalah asas yang terbentuk akibat dari kemauan kedua belah pihak untuk saling berprestasi. Asas hukum ini sering disebut dengan asas *pacta sunt servanda*. Dengan adanya kemauan dari kedua belah pihak tersebut yang akan memunculkan kewajiban kontraktual dengan segala akibat hukumnya. Hal ini yang akan menjadi dasar

dalam pembentukan kontrak, sedangkan untuk perlakuan hukum ditentukan berdasarkan kesepakatan (Khairandy, 2013).

Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang mengajarkan apabila dalam membuat suatu kesepakatan atau suatu kontrak kerja, kedua belah pihak harus dalam kondisi bebas dalam menentukan hal apa saja yang ingin mereka sepakati dan tidak dalam suatu tekanan dari pihak manapun. Sutan Remi Sjahdaeni menyimpulkan bahwa dalam membuat kontrak kerja harus mengandung asas kebebasan berkontrak yang meliputi hal sebagai berikut (Fuady, 2014) :

1. Mendapatkan kebebasan dalam rangka menyepakati atau tidak perumusan kontrak.
2. Mendapatkan kebebasan dalam memilih seseorang dalam perumusan kontrak kerja.
3. Memperoleh kebebasan dalam memilih *causa* dari kontrak yang akan disepakati.
4. Memiliki kebebasan dalam menentukan objek kontrak.
5. Memperoleh kebebasan penentuan bentuk kontrak.
6. Memperoleh kebebasan dalam mengambil sikap atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

### **3. Pengertian Tenaga Kerja Dan Pemberi Kerja**

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 menyebutkan bahwa :

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

Menurut Pasal 1 Ayat 3 dan 4 UUK Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :  
“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan bayaran, sedangkan pemberi kerja adalah orang yang memberikan pekerjaan dan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam Pasal 1603 b KUHPerdara menyebutkan bahwa pekerja atau buruh wajib menghormati aturan atau standar pekerjaan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan dan aturan yang dimaksudkan dalam rangka perbaikan tata tertib perusahaan dengan batasan peraturan perundang-undangan, perjanjian atau *reglemen*, atau jika ini tidak ada, maka akan berdasarkan dengan kebiasaan yang ada. Sedangkan menurut *black's law dictionary* perjanjian yang ada diartikan sebagai suatu persetujuan antara dua orang atau lebih yang mana menimbulkan suatu kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan pekerjaan secara sebagian. Maka jika pengusaha maupun pekerja melakukan pelanggaran ketentuan kerja dapat dikatakan suatu tindakan wanprestasi (Salim, 2003).

Wanprestasi terjadi apabila jika ada pihak yang tidak melakukan isi perjanjian, pihak tersebut dinyatakan telah melakukan tindakan wanprestasi. Kata wanprestasi berasal dari kata Belanda yang berarti prestasi yang buruk. Wanprestasi dapat dikategorikan dalam empat jenis, yaitu (Subekti, 1996) :

1. Tidak melakukan pekerjaan yang telah disepakati.
  2. Melakukan pekerjaan diluar yang telah disepakati.
  3. Melakukan apa yang sudah disepakati, tetapi waktu pengerjaannya terlambat.
  4. Melakukan sesuatu yang tidak boleh dilakukannya dalam kesepakatan.
- 4. Pengertian Buruh Angkut Harian**

UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, dari pengertian ketenagakerjaan di atas selanjutnya akan dijelaskan mengenai tenaga kerja (tesishukum.com, 2014). Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau

ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Di Indonesia, setiap buruh memiliki badan naungan resmi yang tidak terikat dengan pemerintah yang biasa dikenal dengan serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

##### **5. Pengertian Buruh Angkut Harian Dibawah Umur**

Tenaga kerja dibawah umur menurut UUK Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 berbunyi :

“Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun”.

Sebagai suatu peraturan baku yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja, dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga dari tenaga kerja tersebut, UUK Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan petunjuk mengenai perjanjian kerja bagi siapapun, termasuk anak dibawah umur (Bambang, 2013).

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa kedudukan bagi tenaga kerja dibawah umur maupun tenaga kerja yang sudah cukup umur dengan pemberi kerja adalah sama dan seimbang dalam perumusan perjanjian atau pernyataan kerja. Akan tetapi, hal ini akan berbeda apabila defenisi perjanjian tersebut dikomparasikan dengan kedudukan perjanjian kerja. Dalam defenisi yang dimaksud diatas apabila para pihak yang membuat perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama, yaitu tenaga kerja tersebut telah bersepakat dan menjalankan pekerjaan dibawah perintah pimpinan perusahaan, atau yang memberikan pekerjaan (Djumadi, 2004).

Tenaga kerja anak merupakan salah satu fenomena yang menimbulkan berbagai macam persoalan. Permasalahan ini akan terus meningkat setiap tahunnya di Indonesia. Karya ilmiah ini bertujuan untuk menganalisis upaya hukum pemerintah dalam melindungi tenaga kerja anak serta cara penanggulangan permasalahan tenaga kerja anak dibawah umur di Indonesia. Anak di bawah umur yang terhenti sekolahnya dan menjadi tulang punggung keluarga yang dapat secara terpaksa maupun dipaksa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Dapat bekerja pada sektor formal yang dengan jelas telah melanggar undang-undang maupun yang bekerja pada sektor informal seperti menjadi anak jalanan dengan kondisi fisik yang tidak baik karena ditelantarkan dan tereskplotasi.

Penanggulangan terhadap penggunaan tenaga kerja anak dibawah umur di Indonesia sudah di atur dalam program-program pemerintah yang memang mengkhususkan dalam menanggulangi permasalahan tenaga kerja anak di Indonesia baik dari segi hukum, ekonomi maupun sosial harus ditinjau dari pandangan si anak dan memang harus sesuai dengan realita psikologi dan sosiologi pada anak tersebut. Semua solusi atau program yang telah dibuat tersebut harus berdampak positif untuk anak, bukan malah sebaliknya.

## **6. Hukum Ketenagakerjaan**

Levenbach berpendapat bahwa hukum perburuhan merupakan hukum yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan (Budiono, 2011). Dalam peraturan yang dimaksud untuk mengatur hubungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Peserta Program Jaminan Sosial.

## 7. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan perlindungan hukum terkait buruh angkut harian dibawah umur (tenaga kerja anak). Beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Penelitian dari Kusumayuni dan I Made (2014) dengan judul penelitian Penyelesaian Penggunaan Tenaga Kerja Anak Dibawah Umur Di Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berbagai masalah yang terjadi seperti pekerja anak ini dikarenakan oleh faktor sosialserta faktor budaya seperti kemiskinan, terputusnya pendidikan dan keterbatasan aparaturn pemerintah untuk melakukan pengawasan dalam menangani para pekerja anak. Oleh karena itu, berbagai cara telah di upayakan oleh pemerintah dalam mengatasi permasalahan ini, tapi nyatanya upaya tersebut belum sesuai yang diharapkan.

Penelitian selanjutnya dari Suhartoyo (2019) dengan judul penelitian adalah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pertama, Perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh penyandang disabilitas di Indonesia dalam tataran kebijakan dan regulasi sudah cukup memadai, Hanya saja dalam pelaksanaannya ,perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh penyandang disabilitas belum terlaksana dengan baik. Kedua,Pada perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh penyandang disabilitas telah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas, baik dalam bentuk pengaturan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun dalam bentuk Perjanjian Kerja bersama (PKB).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adalah objek penelitian yaitu peneliti mengganti objek menjadi buruh angkut harian dibawah umur.

## E. Konsep Operasional

Dalam penelitian ini akan membahas permasalahan yang mengacu pada perlindungan hukum bagi buruh angkut harian dibawah umur. Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, dari pengertian ketenagakerjaan di atas selanjutnya akan dijelaskan mengenai tenaga kerja (tesishukum.com, 2014).

Masalah ketenagakerjaan atau perburuhan masih sering terjadi di Indonesia yang melibatkan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh, maupun pekerja/buruh dan serikat yang menaunginya. Hal ini tidak bisa dipungkiri sering terjadi mengingat masih banyak perusahaan yang lebih memilih pekerja/buruh harian non kontrak karena alasan efisiensi biaya. Dengan tidak adanya kontrak tersebut, tentunya banyak menguntungkan dari pihak perusahaan (pemberi kerja), mengingat tanpa adanya kontrak perusahaan dapat memberikan gaji dibawah standar upah minimum yang telah disepakati dan tidak perlu mengeluarkan tunjangan lainnya. Terlebih saat ini, di beberapa kota besar, yaitu banyaknya bermunculan buruh angkut harian dibawah umur. Fenomena yang terjadi adalah banyak buruh angkut harian dibawah umur yang tidak memiliki kontrak kerja dan diberi upah yang tidak sesuai, bahkan pernah tidak diberikan upah sama sekali. Kebanyakan perusahaan di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru berdalih mereka mempekerjakan buruh angkut harian dibawah umur tersebut bukan karena kebijakan perusahaan, melainkan atas dasar kemauan dari buruh angkut harian itu sendiri.

Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini berada di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru. Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru berada di Jalan Air Hitam Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dengan luas sebesar 432.000 m<sup>2</sup>. Dengan letaknya yang berada di pinggiran Kota Pekanbaru, Pergudangan Platinum sangat mudah diakses dari pusat Kota Pekanbaru dan memiliki fasilitas yang cukup memadai, seperti : security 24 jam dengan jumlah tenaga keamanan mencapai 25 orang, *one gate system* dan lainnya, sehingga Pergudangan Platinum sangat cocok digunakan untuk berinvestasi.

Seharusnya pihak perusahaan harus lebih dewasa dalam masalah ini. Pihak perusahaan harus memberikan opsi penawaran secara lisan kepada pihak yang bersangkutan terlebih dahulu yaitu menandatangani surat pernyataan yang disaksikan oleh orang tua atau wali dari buruh angkut harian dibawah umur tersebut dan mempersilahkan buruh angkut harian dibawah umur mengundurkan diri apabila mereka tidak menandatangani surat pernyataan yang disaksikan langsung oleh orang tuanya atau walinya, dan surat pernyataan tersebut harus berbunyi apabila terjadi suatu hal apapun dalam waktu kerja tidak akan menjadi tanggung jawab dari pihak perusahaan.

Dengan demikian perlu peranan dari Pemerintah daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja daerah setempat untuk lebih mengawasi banyaknya buruh angkut harian dibawah umur yang bekerja tanpa adanya perlindungan hukum terlebih dahulu. Selain itu, perlindungan hukum bagi buruh angkut harian dibawah umur dalam rangka melaksanakan dan menaati kontrak kerja harus lebih dipertegas dan lebih selektif, karena akibat yang timbul apabila hal ini tidak diperhatikan akan merugikan satu pihak saja yaitu pihak buruh angkut harian dibawah umur tersebut dan keluarganya.

Anak-anak seharusnya berhak mendapatkan pekerjaan demi kelangsungan hidupnya, namun negara khususnya pemerintah sebagai penanggungjawab terhadap masyarakatnya wajib melindungi dan menjamin setiap hak- hak yang dimiliki tenaga kerja

khususnya tenaga kerja anak, setidaknya anak tersebut bekerja dengan mendapatkan penghidupan yang layak sesuai hak asasi manusia. Pemerintah juga harus secara tegas menindaklanjuti institusi terkait pengeksploitasi sumber daya anak agar tidak semena-mena memperkerjakan tenaga kerja anak yang hanya melihat kepentingan sepihak demi meraih keuntungan dan sewajibnya pemerintah perlu melakukan edukasi maupun pemberian informasi kepada seluruh masyarakat maupun keluarga-keluarga yang memperkerjakan anak-anak agar tetap menjaga dan melindungi hak-hak serta kesejahteraan anak tersebut dalam segala halnya termasuk perlindungan mental, fisik dan psikis padasetiap tenaga kerja anak.

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian sosiologis. Penelitian sosiologis adalah penelitian yang merumuskan intisari pada analisa yang dilakukan dan menggunakan teknik analisis empiris kualitatif. Adapaun tahapan yang didesain dalam teknis penelitian dimulai dari rumusan masalah dan penyimpulan hipotesis, kemudian penentuan sampel, indikator variabel, pengumpulan data dan pembuatan model analisis, sehingga proses terakhirnya pengambilan kesimpulan.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian penulisan skripsi ini adalah Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru yang beralamat di Jalan Garuda Sakti KM. 3 Kota Pekanbaru, pertimbangan mengambil lokasi penelitian tersebut di sebabkan karena pada lingkungan Pergudangan Platinum Pekanbaru adanya permasalahan yang terkait dengan penulisan skripsi ini.

### **3. Populasi Dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah kumpulan subjek dengan ciri yang serupa. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah instansi terkait dan orang-orang yang menjadi objek dalam

penelitian ini yaitu seluruh buruh angkut harian yang bekerja di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru.

b. Sampel

Sampel adalah himpunan atau sebagian dari populasi untuk memudahkan dalam penelitian ini maka penulis menetapkan sampel dengan cara sensus dan *purposive* sampel. Untuk mengetahui secara jelas jumlah populasi dan sampel dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel I.1 Populasi Dan Responden**

No	Jenis Populasi	Populasi	Responden
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1
2	Pengelola Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru	5	5
3	Buruh Angkut	100	15
4	Buruh Angkut Harian Dibawah Umur	100	15
<b>Jumlah</b>			<b>36</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

**4. Sumber Data**

Dalam penelitian yang menggunakan jenis penelitian empiris dan kualitatif, sumber data dalam penelitiannya meliputi dari:

- a. Bahan data primer, yaitu data yang sesuai dengan permasalahan yang diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian.
- b. Bahan data sekunder, yaitu data yang diambil dari perpustakaan dan literatur-literatur yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini.
- c. Bahan data tersier, yaitu data pendukung melalui literatur, kamus, ensiklopedi dan sumber data lainnya yang sesuai dengan data primer dan sekunder.

**5. Alat Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang akurat dan bersumber dari sumber yang sesuai, penelitian ini menggunakan beberapa alat pengumpulan data yaitu :

- a. Observasi, yaitu metode perolehan data dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap objek di lapangan yang sesuai dengan penelitian.
- b. Wawancara terstruktur, yaitu metode dimana peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan terlebih dahulu sebelum melakukan wawancara kepada narasumber.
- c. Kajian pustaka, yaitu metode perolehan data dengan cara membaca literatur yang sesuai dan memiliki kesamaan dengan permasalahan yang diteliti.

## **6. Analisis Data**

Setelah melalui langkah mengumpulkan data dari instrumen pengumpulan data dan pengelolaan data, kemudian data dianalisa berdasarkan metode kualitatif, yaitu dengan proses membagikan penjelasan dengan menjabarkan hasil penelitian yang diperoleh secara sistematis dan logis, kemudian membandingkan antara data yang diperoleh dengan ketentuan yang berdasarkan kesesuaian undang-undang. Maka analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Perlindungan Hukum Menurut UUK Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru.

## **7. Metode Penarik Kesimpulan**

Penulis menarik kesimpulan dari penelitian ini secara induktif yaitu penarikan kesimpulan dari permasalahan yang ditemui di masyarakat yang bersifat khusus yaitu permasalahan mengenai perlindungan hokum menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap buruh angkut harian dibawah umur di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan

Buruh angkut harian dibawah umur sering disebut dengan istilah tenaga kerja anak dan masuk kedalam kategorinya. Tenaga kerja anak merupakan salah satu fenomena yang menimbulkan berbagai macam persoalan yang rumit dari anak-anak. Permasalahan ini akan terus meningkat setiap tahunnya di Indonesia, ditambah lagi masih banyaknya masyarakat yang kurang mampu yang memiliki banyak anak. Dengan begitu anak-anak dalam keluarga kurang mampu tersebut mau tidak mau akan menjadi tenaga kerja demi memenuhi kebutuhan hidup. Disini peran pemerintah sangatlah penting guna mewujudkan kewajiban negara dengan membuat suatu perencanaan yang matang untuk melindungi kenyataan terhadap masalah-masalah yang menyangkut tenaga kerja anak.

Sebelum tinjauan masalah ini dilanjutkan lebih jauh, peneliti akan membahas terkait perbedaan anak yang bekerja dengan tenaga kerja anak :

Anak Yang Bekerja	Tenaga Kerja Anak
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bekerja membantu orang tua</li><li>2. Transfer keahlian (tradisional)</li><li>3. Bekerja dalam waktu yang pendek</li><li>4. Bersekolah</li><li>5. Bekerja salah satu bagian dari pendidikan</li><li>6. Kesehatan dalam batas wajar</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bekerja setiap hari</li><li>2. Tereksplorasi</li><li>3. Bekerja dalam waktu yang panjang</li><li>4. Terganggu waktu sekolahnya atau tidak sekolah</li><li>5. Bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup</li><li>6. Terganggu kesehatannya</li></ol>

Pengertian tenaga kerja yang terdapat pada Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut dengan UUK) menyebutkan 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 tenaga kerja anak menurut Soetarso yaitu (Tatang, 2002):

“Anak di bawah umur yang terhenti sekolahnya dan menjadi tulang punggung keluarga yang dapat secara terpaksa maupun dipaksa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Dapat bekerja pada sektor formal yang dengan jelas telah melanggar undang-undang maupun yang bekerja pada sektor informal seperti menjadi anak jalanan dengan kondisi fisik yang tidak baik karena ditelantarkan dan tereskploitasi”.

Secara normatif sumber hukum dalam mengatur perlindungan hukum pada anak yaitu UUK yang khususnya mengatur standar perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak yang terdapat pada Pasal 68 sampai dengan Pasal 75. Khususnya disebutkan pada pasal 68 bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak, namun dalam faktanya di Indonesia masih banyak pengusaha yang mempekerjakan anak dibawah umur (Soemitro, 2007).

Penanggulangan terhadap penggunaan tenaga kerja anak dibawah umur di Indonesia sudah di atur dalam program-program pemerintah yang memang mengkhususkan dalam menanggulangi permasalahan tenaga kerja anak di Indonesia baik dari segi hukum, ekonomi maupun sosial harus ditinjau dari pandangan si anak dan memang harus sesuai dengan realita psikologi dan sosiologi pada anak tersebut. Semua solusi atau program yang telah dibuat tersebut harus berdampak positif untuk anak, bukan malah sebaliknya.

Pemerintah juga harus secara tegas menindaklanjuti institusi terkait pengeksploitasi sumber daya anak agar tidak semena-mena mempekerjakan tenaga kerja anak yang hanya melihat kepentingan sepihak demi meraih keuntungan dan sewajibnya pemerintah perlu melakukan edukasi maupun pemberian informasi kepada seluruh masyarakat maupun keluarga-keluarga yang mempekerjakan anak-anak agar tetap menjaga dan melindungi hak-hak serta kesejahteraan anak tersebut dalam segala halnya termasuk perlindungan mental, fisik dan psikis pada setiap tenaga kerja anak (Idrus, 1990 ).

Oleh karena itu, penanggulangan pekerja anak lebih dipertegas lagi dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Dan Otonomi Daerah Nomor 5 Tahun 2001, Tanggal 8 Januari 2001, Tentang Penanggulangan Pekerja Anak, dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat 4, bahwa Penanggulangan Pekerja Anak atau disebut PPA adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk menghapus, mengurangi dan

melindungi pekerja anak berusia 15 tahun kebawah agar terhindar dari pengaruh buruk pekerjaan berat dan berbahaya. Sedangkan pelaksanaan kegiatan PPA dapat dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Perguruan Tinggi, Lembaga Kemasyarakatan dan lembaga lain yang peduli terhadap pekerja anak. Dalam Pasal 4 juga dijelaskan bahwa Pemerintah Daerah melakukan langkah-langkah pengaturan lebih lanjut dalam pelaksanaan kegiatan PPA. Hal ini menunjukkan peran Pemerintah Daerah sangat besar terhadap keberhasilan untuk menanggulangi pekerja anak, karena semua peran dari Pemerintah Daerah terkait dengan adanya Otonomi Daerah.

Untuk bias mencapai pada keberhasilan tersebut, maka diatur juga dalam Pasal 5 mengenai program-program dari PPA. Program yang sudah dicanangkan oleh Pemerintah tersebut memang sangat penting untuk usaha kesejahteraan sosial yang ditujukan untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan anak, terutama terpenuhinya kebutuhan anak (Kusumaatmatja, 2000). Dengan semua hal yang mendasari tersebut, maka akan memunculkan beberapa teori guna melindungi tenaga kerja anak di Indonesia seperti teori proteksionis, teori abolisionis dan teori pemberdayaan (Windu, 2006).

Berdasarkan ketiga teori tersebut, maka perlindungan hukum pekerja anak memiliki tujuan untuk menjamin terciptanya keharmonisan dalam hubungan kerja antara pekerja anak dan pelaku usaha yang memperkerjakannya tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lebih lemah dan untuk pelaku usaha tersebut harus melaksanakan berbagai ketentuan-ketentuan yang memang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang salah satunya terdapat dalam pada Pasal 86 Ayat 1 UUK yang menyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan.
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan lainnya yang telah dibentuk oleh pemerintah ini guna memberikan perlindungan hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi pedoman dalam melindungi tenaga kerja di Indonesia, yang dapat dilihat dari beberapa aspek seperti aspek perlindungan ekonomis, aspek perlindungan teknis dan aspek perlindungan sosial. Serta

diharapkan agar seluruh pengusaha/pelaku usaha untuk tidak lagi mempergunakan tenaga kerja anak dibawah umur.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

Dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK), maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja, telah diatur tersendiri di dalam undang-undang tersebut, yaitu dalam Bab IX yang mengatur tentang Hubungan Kerja (Djumadi, 2006).

Di dalam Pasal 1 Angka 15 UUK ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah (Guza, 2008). Dengan demikian jelaslah bahwa berarti perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja.

### **1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja**

#### **a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945**

Dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 disebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan peggidupan yang layak”.

#### **b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**

Ketentuan perburuhan dalam KUH Perdata diatur dalam buku III, Bab 7A, bagian pertama mengenai ketentuan umum (Pasal 1601- 1601c), bagian kedua tentang persetujuan perburuhan umumnya (Pasal 1601d-1601x), bagian ketiga tentang kewajiban majikan (Pasal 1602a- 1602z), bagian keempat tentang kewajiban buruh (Pasal 1603a-1603d), bagian kelima tentang tata cara berakhirnya hubungan kerja

yang diterbitkan dari persetujuan (Pasal 1603e-1603w) dan ketentuan penutup (pasal 1603x-1603z) (Husni, 2008).

**c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK)**

Adapun peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja sebelum lahirnya UUK, antara lain (Husni, 2008):

- 1) Ordonansi Tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
- 2) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
- 3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
- 4) Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
- 5) Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
- 6) Ordonansi Nomor 9 Tahun tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
- 7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- 8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
- 9) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);

- 10) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- 11) Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pengesahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
- 12) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan- Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- 13) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 3702);
- 14) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
- 15) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1997 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

UUK dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang- undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional tersebut di atas dinyatakan tidak berlaku lagi (Husni, 2008). UUK terdiri dari XVIII BAB, dan 193 Pasal. Dalam Bab IX mengatur tentang Hubungan Kerja. Pasal 50 disebutkan bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja merupakan

dasar lahirnya hubungan kerja. ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51-  
Pasal 66.

**d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)**

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) terdiri dari XI BAB dan 35 Pasal. Dalam BAB I mengatur tentang Penyelenggaraan JAMSOSTEK, yang dalam Pasal 3 disebutkan:

- 1) Bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Selanjutnya dalam Pasal 4 ayat 1 disebutkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

**e. Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 Tentang Waktu Kerja Dan Lembur**

Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur terdiri atas 16 Pasal. Pasal 3, Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004, disebutkan:

- 1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari kerja dan 14 jam dalam 1 minggu;
- 2) Ketentuan waktu lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

**f. Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 terdiri dari XI BAB dan 18 Pasal. Pasal 3, Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004, yaitu :

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu;
- 2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dibuat untuk paling lama 3 tahun;
- 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan maka dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan;
- 4) Dalam hal PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
- 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;
- 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 5 dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;
- 7) Selama tenggang waktu 30 hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha;
- 8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat 5 dan ayat 6 yang dituangkan dalam perjanjian.

**g. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau**

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, Dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau ini terdiri dari XIX Bab dan 73 Pasal. Fungsi dari Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 ini adalah sebagai Juklak dari UUK, yang dalam Pasal 51 juga mengatur tentang ketentuan waktu kerja.

## 2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian (Husni, 2008). Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi) (Husni, 2008).

Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian lebih umum yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Husni, 2008).

Iman Soepomo dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* juga mengemukakan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”. Pengertian mengenai perjanjian kerja yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, sebagaimana yang dikutip

oleh Djumadi dalam bukunya Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja tersebut, selaras dengan pengertian perjanjian kerja yang diketengahkan oleh A. Ridwan Halim, Wiwoho Soedjono, serta oleh Soebekti, sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja (Djumadi, 2006).

### **3. Subjek Dan Objek Perjanjian Kerja**

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja. Kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban (Budiono, 2009). Dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/ buruh. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Objek perjanjian adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah.

### **4. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

#### **a. Adanya Unsur Pekerjaan**

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain (Husni, 2008). Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 yang berbunyi: “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya” .

#### **b. Adanya Unsur Perintah**

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha/ majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya (Husni, 2008). Kewajiban pekerja/ buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan (Husni, 2008).

**c. Adanya Upah**

Menurut Pasal 1 Angka 30 UUK, upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dilakukan. Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada upah, maka suatu hubungan bukan merupakan hubungan kerja (Husni, 2008).

**d. Dalam Waktu Yang Ditentukan**

Waktu yang ditentukan, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Dalam UUK dalam Pasal 77 dan Pasal 78 jo Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP- 102/MEN/VI/2004 jo Pasal 51 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau ditentukan bahwa waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/ minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari.

Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu.

#### **4. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

##### **a. Kewajiban Pekerja/ Buruh**

Dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan

Pekerja/ buruh dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri (Djumadi, 2006). Akan tetapi di dalam Pasal 1603 a KUHPerdara disebutkan karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

2) Pekerja/ buruh wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/ pengusaha

Dalam melakukan pekerjaan pekerja/ buruh wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan. Yang perlu diperhatikan di sini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha/ majikan sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, dan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, norma susila, kebiasaan dan ketertiban umum.

3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi.

**b. Kewajiban Pengusaha**

**1) Membayar upah**

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/ buruh adalah membayar upah tepat pada waktunya. Menurut Pasal 1 Angka 30 UUK, upah adalah “hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Dengan demikian, menurut UUK, upah merupakan hak dari pekerja/ buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/ buruh. Oleh karena itu, menurut UUK dalam Pasal 88 Ayat (3), kebijakan perlindungan pengupahan meliputi :

- a) Upah minimum;
- b) Upah kerja lembur;
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g) Denda dan potongan upah;
- h) Hal - hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

- j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2) Memberikan istirahat/ cuti

Pihak pengusaha/ majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 Ayat 2 UUK).

3) Mengurus perawatan dan pengobatan

Pengusaha/ majikan wajib mengurus perawatan/ pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 KUHPerduta) (Husni, 2008). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

4) Memberikan surat keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha/ majikan. Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerduta yang menentukan bahwa pengusaha/ majikan wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, dan lamanya hubungan kerja (masa kerja) (Husni, 2008). Surat

keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datang dari pihak pekerja. Surat keterangan ini sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

5) Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu

Dalam hal membicarakan kewajiban ini, si majikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu (Djumadi, 2006):

- a) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- b) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.

**5. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

**a. Syarat Materiil**

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) UUK, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang diadopsi dari ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan

ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

**b. Syarat Formil**

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 UUK, yaitu :

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
  - b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
  - c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d) Tempat pekerjaan;
  - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
  - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
  - i) Tanda tangan dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum sama, serta pekerja/ buruh dan masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Selain itu ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 55 UUK, yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali/ diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

**6. Jangka Waktu Perjanjian Kerja**

**a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu**

Definisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditegaskan di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri ini menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antar pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain :

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

**b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu**

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus. Ditegaskan dalam Pasal 61 UUK bahwa :

- 1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a) Pekerja meninggal dunia;
  - b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c) Adanya putusan pengadilan dan / atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- 2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

- 3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/ buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/ buruh.
- 4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/ buruh.
- 5) Dalam hal pekerja/ buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum dalam masa percobaan. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 60 UUK . Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. UUK menegaskan dalam Pasal 63 menerangkan bahwa :
  - a) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.
  - b) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat keterangan :
    - (1) Nama dan alamat pekerja/ buruh;
    - (2) Tanggal mulai bekerja;
    - (3) Jenis pekerjaan; dan
    - (4) Besarnya upah

## **C. Tinjauan Umum Tentang Kedudukan Peraturan Perusahaan Di Dalam Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Peraturan Perusahaan**

Pasal 1 ayat (20) UUK memberikan pengertian bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/ buruh dengan pengusaha (Husni, 2008). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 Ayat 1 UUK).

### **2. Syarat-Syarat Yang Harus Dimuat Dalam Peraturan Perusahaan**

Dalam ketentuan Pasal 111 Ayat 1 UUK disebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/ buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Husni, 2008).

### **3. Jangka Waktu Berlakunya Peraturan Perusahaan**

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 Ayat 3 UUK). Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 Ayat 1 UUK harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima (Pasal 112 Ayat 1 UUK).

Selain itu, perusahaan juga memiliki opsi memilih untuk mempekerjakan pekerja berdasarkan bentuknya yang dibagi menjadi (Sutedi, 2009):

### **1. Pekerja Dengan Waktu Tertentu (PWT)**

PWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, biasanya masyarakat menyebutnya sebagai pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan bahwa PWT merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan yang bersifat sementara. Perjanjian kerja ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.

### **2. Pekerja Dengan Waktu Tidak Tertentu (PWTT)**

PWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Biasanya masyarakat menyebutnya sebagai pekerja tetap. Pada PWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan maksimal tiga bulan. Pekerja yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila perjanjian PWTT dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan, hal ini dinyatakan dalam Pasal 63 Ayat 1 UUK.

### **3. Pekerja Harian Lepas**

Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dimana waktu dari pekerjaan mereka tidak ditentukan secara pasti. Bentuk dari perjanjian yang diberikan setiap perusahaan kepada pekerja harian lepas adalah perjanjian secara lisan. Untuk pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian ini sebagai salah satu bentuk terpendek dari perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja dengan membuat perjanjian ini dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas harus berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### 4. *Outsourcing*

*Outsourcing* merupakan bentuk pekerjaan dimana para pengusaha mengambil pekerja dari perusahaan yang membentuk pekerja tersebut, dan pengusaha yang bersangkutan membayar upah pekerja kepada perusahaan tersebut. Dengan kata lain bahwa, perusahaan yang membentuk pekerja tersebut yang membayar upah. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas. Kenyataan menunjukkan di sektor-sektor industri masih banyak dipekerjakan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas belum mendapatkan perlindungan sebagaimana layaknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja harian lepas. Pekerja berdasarkan Pasal 1 Ayat 3 UUK, yaitu : Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan, pengertian pekerja harian lepas adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-06/MEN/1985 yaitu:

“Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian”.

Bagi buruh harian dibawah umur (anak) diatur dalam Pasal 68, 69 dan 72 UUK yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, Hal ini diatur dalam Pasal 68 UUK
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial, hal tersebut diatur dalam Pasal 69 Ayat 1 UUK;
3. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa, hal tersebut diatur dalam Pasal 72 UUK.

Permasalahan dalam terlaksananya perlindungan hukum bagi buruh angkut harian dibawah umur di Pergudangan Platinum Pekanbaru dikarenakan masalah tidak adanya perjanjian kerja sebelumnya serta tidak adanya izin dari orangtua maupun wali anak tersebut secara resmi. Terlebih hal tersebut tidak didukung oleh keberadaan organisasi resmi yang membawahi mereka dalam bekerja di Pergudangan Platinum Pekanbaru, sehingga keberadaan mereka dianggap ilegal. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 66 UUK.

Menurut Pasal 66 UUK antara lain :

1. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam Pasal 59 UUK dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

5. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Selain itu, dari sudut pandang lainnya, pemerintah juga harus secara tegas menindaklanjuti institusi terkait pengeksploitasi sumber daya anak agar tidak semena-mena memperkerjakan tenaga kerja anak yang hanya melihat kepentingan sepihak demi meraih keuntungan dan sewajibnya pemerintah perlu melakukan edukasi maupun pemberian informasi kepada seluruh masyarakat maupun keluarga-keluarga yang memperkerjakan anak-anak agar tetap menjaga dan melindungi hak-hak serta kesejahteraan anak tersebut dalam segala halnya termasuk perlindungan mental, fisik dan psikis pada setiap tenaga kerja anak.

Penanggulangan pekerja anak lebih dipertegas lagi dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Dan Otonomi Daerah Nomor 5 Tahun 2001, tanggal 8 Januari 2001, tentang Penanggulangan Pekerja Anak, dijelaskan dalam pasal 1 ayat 4, bahwa Penanggulangan Pekerja Anak atau disebut PPA adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk menghapus, mengurangi dan melindungi pekerja anak berusia 15 tahun kebawah agar terhindar dari pengaruh buruk pekerjaan berat dan berbahaya. Sedangkan pelaksanaan kegiatan PPA dapat dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah daerah, Perguruan Tinggi, Lembaga Kemasyarakatan dan lembaga lain yang peduli terhadap pekerja anak.

Dalam pasal 4 juga dijelaskan bahwa Pemerintah Daerah melakukan langkah-langkah pengaturan lebih lanjut dalam pelaksanaan kegiatan PPA. Hal ini menunjukkan peran Pemerintah Daerah sangat besar terhadap keberhasilan untuk menanggulangi pekerja anak, karena semua peran dari Pemerintah Daerah terkait dengan adanya Otonomi Daerah. Untuk bisa mencapai pada keberhasilan tersebut, maka diatur juga dalam pasal 5 mengenai program-program dari PPA. Program yang sudah dicanangkan oleh Pemerintah tersebut memang sangat penting untuk usaha kesejahteraan sosial yang ditujukan untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan anak, terutama

terpenuhinya kebutuhan anak. Dengan semua hal yang mendasari tersebut, maka akan memunculkan beberapa teori guna melindungi tenaga kerja anak di Indonesia seperti teori proteksionis, teori abolisionis dan teori pemberdayaan.

Berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan- peraturan lainnya yang telah dibentuk oleh pemerintah ini guna memberikan perlindungan hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi pedoman dalam melindungi tenaga kerja di Indonesia, yang dapat dilihat dari beberapa aspek seperti aspek perlindungan ekonomis, aspek perlindungan teknis dan aspek perlindungan sosial. Serta diharapkan agar seluruh pengusaha/pelaku usaha untuk tidak lagi mempergunakan tenaga kerja anak dibawah umur.

Undang-undang yang dibuat pemerintah tersebut dimaksudkan sebagai salah satu upaya kebijakan pemerintah untuk upaya menangani masalah anak di Indonesia. Disini berarti Negara penanggungjawab perlindungan anak harus mampu mengambil kebijakan baik secara yuridis, sosial, serta melakukan kerjasama internasional dalam rangka melindungi hak anak dari eksploitasi ekonomi. Hal ini tentunya termasuk harmonisasi hukum nasional terhadap instrument hukum internasional yang mengatur perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi.

Kebijakan perlindungan anak terhadap penanggulangan pekerja anak dianggap belum efektif. Hal ini disebabkan oleh berbagai kendala di lapangan. Antara lain, nilai-nilai social seperti nilai historis, tradisi, kebiasaan, lingkungan sosial, budaya masyarakat yang tersusun dari tingkah laku yang terpola, dan lemahnya sistem pengawasan yang dilakukan oleh bidang pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sedangkan di ketenagakerjaan, Kebijakan dasar dalam ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja/buruh dari kesewenang- wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial Kebijakan (*policy*) diartikan sebagai suatu tindakan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu, dan bukan sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu. Kebijakan (*policy*) pada hakikatnya terdiri dari tindakan yang saling berkait dan berpola yang

mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh pejabat pemerintahan dan bukan sekedar merupakan keputusan- keputusan yang berdiri sendiri. Menyadari kebijakan harus bersangkutan dengan apa yang nyata dibutuhkan dalam masyarakatnya, bukan sekedar keinginan individu maupun kelompok tertentu.

Maka dari itu pemerintah khususnya Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) laporkan perusahaan tersebut dan berhak diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan, dengan tingkat terendah sanksi yaitu berupa teguran, lalu dilanjutkan dengan peringatan tertulis serta denda, lebih lanjut lagi yaitu sanksi berupa pembatasan kegiatan usaha dan pembatalan pendaftaran, yang terakhir jika memang pelanggaran yang telah dilakukan perusahaan tersebut sudah fatal maka dapat dikenakan sanksi pemberhentian sementara sebagian atau seluruh alat-alat produksi yang dilanjutkan dengan pencabutan izin usaha.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Di Pergudangan Platinum Pekanbaru

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, khususnya buruh angkut harian dibawah umur, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut dengan UUK) menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Soepomo bahwa hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah “himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah” (Khakim, 2007).

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi yuridis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan dari pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Terdapat dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif (Hadjon, 1987).

Menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu (Asikin, 2004):

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan diatas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku (Asikin, 2004).

Menurut FX. Djumialdji, setiap tenaga kerja/pekerja/buruh memiliki hak antara lain (Djumaialdji, 1992):

1. Menerima upah;
2. Mendapatkan istirahat mingguan dan hari libur;
3. Mendapatkan jaminan atas keselamatan kerja;
4. Meminta surat keterangan selama masih bekerja dan saat berakhirnya masa kerja;
5. Mendapatkan peningkatan kesejahteraan hidup;
6. Mendapatkan jaminan kesehatan kerja.

Adapun fenomena terkait buruh angkut harian dibawah umur sudah menjadi pemandangan sehari-hari di setiap sentra-sentra bisnis, seperti di kompleks-komplek pergudangan yang berada hampir di setiap kota besar yang ada di Indonesia, tidak terkecuali di Komplek Pergudangan Platinum sebagai salah satu kompleks pergudangan terbesar di Kota Pekanbaru. Seperti hasil penelusuran peneliti sebelumnya, terdapat banyak buruh angkut harian yang masih dalam kategori remaja bahkan anak-anak bebas berkeliaran di kompleks pergudangan tersebut untuk menawarkan jasa mereka. Fenomena tersebut tentunya sangat bertentangan dengan UUK tepatnya pada Pasal 68 yang menegaskan bahwa : “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dibawah umur”. Yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (yang selanjutnya disebut dengan UUPA), defenisi anak adalah seseorang yang usianya dibawah 18 tahun.

Hal ini diperparah ketika, pemilik gudang atau perusahaan penyewa gudang tersebut seakan sudah menunggu kedatangan mereka pada saat barang yang akan diangkut, tiba dengan menggunakan

truk. Berdasarkan hasil wawancara dengan penanggungjawab aktivitas bongkar muat tersebut, mereka memilih buruh angkut yang masih tergolong anak-anak dikarenakan alasan efisiensi biaya, karena seperti yang diketahui, anak-anak tersebut tidak mematok tarif atau lebih bersifat sukarela untuk setiap aktivitas bongkar muat, sehingga hal ini yang sering dimanfaatkan oleh pengelola gudang.

Pengelola gudang juga menambahkan bahwa, dari pihak perusahaan tidak mengetahui perihal ketentuan perundang-undangan perlindungan hukum bagi buruh angkut harian dibawah umur tersebut. Mereka hanya mengetahui bahwa buruh-buruh tersebut berada di bawah pengelolaan pihak pergudangan. Hal serupa juga disampaikan oleh perusahaan lainnya yang berada di lokasi pergudangan Platinum tersebut. Selain itu, narasumber juga menambahkan bahwa dalam suatu perjanjian kerja dalam mempekerjakan buruh angkut harian dibawah umur tersebut tidak terdapat perjanjian kerja, hubungan kerja yang terjalin hanya berupa kesepakatan yang disampaikan secara lisan antara kedua belah *fee* diterima setelah pekerjaan selesai.

Pernyataan tersebut sangat bertentangan dengan UUK Pasal 69 yang menyebutkan bahwa :

“Pengecualian yang diperbolehkannya anak-anak bekerja dengan syarat berusia 13-15 tahun, waktu kerja tidak boleh lebih dari 3 jam, dilakukan pada siang hari, tidak mengganggu waktu sekolahnya, ada izin tertulis dari orangtua atau walinya, ada perjanjian kerja dengan orangtua atau walinya dan diberikan upah sesuai dengan perundang-undangan”.

Selain itu, peneliti juga berkesempatan melakukan wawancara dengan beberapa buruh angkut yang masuk dalam kategori anak-anak tersebut. Hampir dari keseluruhan narasumber yang diwawancarai, rata-rata dari mereka tidak bersekolah dan mereka juga sudah mendapatkan izin dari kedua orangtua mereka tanpa adanya perjanjian tertulis, mereka juga mengatakan alasan mereka mau bekerja sebagai buruh angkut tersebut, untuk dapat membiayai kebutuhan keluarga mereka, sehingga pihak orangtua mereka sudah menyetujui. Mereka juga mengatakan bahwa awal mula mereka bekerja di Pergudangan Platinum tersebut dikarenakan atas ajakan dari seseorang yang tidak boleh disebut nama dan keberadaannya.

Keberadaan buruh angkut harian dibawah umur tersebut juga meninggalkan beberapa polemik lainnya. Dengan adanya keberadaan buruh angkut harian dibawah umur tersebut, dapat mengurangi porsi dari buruh angkut harian lainnya yang berasal dari organisasi resmi perburuhan, hal

tersebut disampaikan oleh salah seorang buruh, yang mengatakan tidak jarang terjadi gesekan antara buruh angkut harian dibawah umur dengan buruh angkut resmi lainnya.

Hal diatas tentunya tidak sesuai dengan pasal 72, 73 dan 74 Ayat 1 dan 2 UUK. Adapun dalam pasal 72 UUK, yang berbunyi :

“Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa”.

Pasal 73 UUK, yang berbunyi :

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

Pasal 74 UUK Ayat 1, yang berbunyi :

“Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk”.

Dalam pasal 74 Ayat 2 UUK. Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 Ayat 1, yaitu :

1. “Segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya.
2. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
3. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian.
4. Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. Segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya.
5. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
6. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian.
7. Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak”.

Dari beberapa kasus diatas terkait keberadaan buruh angkut harian dibawah umur tersebut, harus menjadi perhatian lebih bagi instansi-instansi terkait yang berurusan langsung dengan perburuhan di Indonesia, instansi tersebut antara lain, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Pekanbaru sebagai organisasi resmi yang menaungi perburuhan di Indonesia. Instansi-instansi tersebut harus bertindak secara cepat, mengingat

keberadaan anak-anak tersebut rawan dengan gesekan dengan buruh resmi maupun konflik hukum yang terjadi antara kedua belah pihak.

Selain itu, terkait dengan keberadaan mereka yang tergolong ilegal karena telah melanggar beberapa ketentuan perundang-undangan yang berlaku, kasus diatas juga termasuk dalam kategori eksploitasi anak. Permasalahan diatas juga tidak bisa dilepaskan pemberian izin dari orangtua atau wali yang bersangkutan. Di Indonesia banyak sekali terjadi eksploitasi terhadap anak, bahkan seringkali dilakukan oleh orang-orang terdekat si anak yang tak lain adalah orangtua, keluarga atau wali dari anak itu sendiri.

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat 7 Tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang (yang selanjutnya disebut dengan UUTTPO) menyebutkan bahwa :

“eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang meliputi tetapi tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau secara melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan seseorang oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiil maupun immaterial”.

Selain itu, apabila kasus tersebut terbukti karena atas izin dari orangtua maupun wali anak-anak tersebut, kasus tersebut dapat dikategorikan sebagai eksploitasi fisik. Eksploitasi fisik adalah penyalahgunaan tenaga anak untuk dipekerjakan demi keuntungan orang tuanya atau orang lain seperti menyuruh anak bekerja dan menjuruskan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya belum dijalannya. Dalam hal ini, anak-anak dipaksa bekerja menggunakan segenap tenaganya dan juga mengancam jiwanya. Tekanan fisik yang berat dapat menghambat perawakan atau fisik anak-anak hingga 30% karena mereka mengeluarkan cadangan stamina yang harus bertahan hingga dewasa. Oleh sebab itu, anak-anak sering mengalami cedera fisik yang bisa diakibatkan oleh pukulan, cambukan, luka bakar, lecet dan goresan, atau memar dengan berbagai tingkat penyembuhan, fraktur, luka pada mulut, bibir, rahang dan mata (Tumengkol, 2016).

Selaras dengan hal tersebut, pernyataan serupa juga disampaikan oleh Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru (TH), dari hasil wawancara

yang dilakukan peneliti, TH menyebutkan bahwa pihak disnaker sudah mengetahui perihal adanya buruh angkut harian dibawah umur (pekerja anak) yang masih berkeliaran bebas, walaupun sudah diberikan himbauan sebelumnya. TH menambahkan, hal ini masih terjadi karena oknum atau pihak yang memfasilitasi anak-anak tersebut, saat ini masih belum diketahui siapa dan dimana keberadaannya.

Selain itu, adanya indikasi keterkaitan salah satu organisasi masyarakat (ormas) yang berada di Kota Pekanbaru yang ikut bertanggungjawab atas hal ini. Adapun langkah preventif yang sudah pernah dilakukan oleh Disnaker Kota Pekanbaru beserta jajaran yang terkait masih berupa teguran kepada pihak-pihak yang terlibat dan belum berupa teguran maupun himbauan secara tertulis. Hal ini disebabkan karena setelah peneguran dilakukan, tidak ada pengaduan yang datang kepada bagian humas dinas ketenagakerjaan. TH juga menambahkan bahwa sidak-sidak tersebut juga sudah menjadi agenda rutin bagi Disnaker, yang terdiri dari sidak dari Disnaker itu sendiri, maupun gabungan. Adapun sidak tersebut, terfokus kepada pelanggaran yang diadukan melalui bagian humas Disnaker yang dilaporkan oleh masyarakat.

Pada kesempatan yang berbeda, peneliti juga berkesempatan mewawancarai pihak lainnya yang berkaitan langsung dengan permasalahan anak di Indonesia, yaitu Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) Daerah Pekanbaru. Pada saat diwawancarai, peneliti berkesempatan mewawancarai salah satu narasumber dari bagian humas KPAI Daerah Pekanbaru, KR. Narasumber menuturkan bahwa belum ada aduan resmi dari masyarakat maupun LSM yang melaporkan masalah pekerja anak di Pergudangan tersebut, mengingat hal tersebut belum termasuk pelanggaran berat.

Akan tetapi, narasumber menambahkan, dia lebih menitikberatkan permasalahan ini kepada orangtua atau wali dari anak tersebut. Fenomena tersebut bisa dikaitkan kepada permasalahan eksploitasi anak yang dilakukan oleh orang tua atau wali yang bersangkutan. Narasumber sering mengaitkan permasalahan ini terhadap fenomena lainnya yang termasuk kasus eksploitasi anak yang termasuk berat, yaitu fenomena anak-anak yang dipekerjakan sebagai pengemis. Tetapi, narasumber membedakan kedua fenomena tersebut dari segi keresahan masyarakat yang timbul dari permasalahan

tersebut, sehingga narasumber memasukkan fenomena pekerja anak di pergudangan tersebut sebagai kasus ringan.

Tidak puas sampai disitu, peneliti kembali mempertanyakan sanksi terhadap oknum yang terbukti memperkerjakan anak tersebut dan tindakan apa saja yang sudah dilakukan. Narasumber mengatakan bahwa, sanksi dapat diberikan apabila adanya laporan, baik dari masyarakat maupun dari pihak anak tersebut, narasumber kembali menambahkan bahwasanya dari fenomena tersebut tidak ada unsur paksaan dari pihak yang memperkerjakan dan dari pihak pekerja tidak mengeluh perihal upah. Adapun langkah yang sudah diberikan, narasumber mengatakan bahwa dikarenakan kasus tersebut masih tergolong ringan, pihak KPAI lebih menyerahkan kepada pihak yang berwenang, kecuali adanya panggilan untuk sidang gabungan dari pihak berwenang tersebut.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan dan kondisi kerja yang terjalin antara buruh angkut harian dibawah umur (pekerja anak) dengan pemberi kerja (perusahaan) di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karena pihak perusahaan telah terbukti melanggar ketentuan Pasal 68, 69 dan 72 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu perusahaan terbukti masih memperkerjakan pekerja anak dibawah umur 13 tahun, perusahaan tidak membedakan lingkungan kerja antara pekerja anak dengan pekerja dewasa, serta tidak dilengkapi dengan izin dari orang tua / wali terlebih dahulu.

## **B. Faktor-Faktor Penghambat Dan Pendorong Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Angkut Harian Dibawah Umur Di Pergudangan Platinum Pekanbaru**

Permasalahan dalam terlaksananya perlindungan hukum bagi buruh angkut harian dibawah umur di Pergudangan Platinum Pekanbaru dikarenakan masalah tidak adanya perjanjian kerja sebelumnya serta tidak adanya izin dari orangtua maupun wali anak tersebut secara resmi. Terlebih hal tersebut tidak didukung oleh keberadaan organisasi resmi yang

membawahi mereka dalam bekerja di Pergudangan Platinum Pekanbaru, sehingga keberadaan mereka dianggap ilegal. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 66 UUK.

Menurut Pasal 66 UUK antara lain :

1. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam Pasal 59 UUK dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
5. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Selain itu, penanggulangan terhadap penggunaan tenaga kerja anak dibawah umur di Indonesia yang sudah diatur dalam program-program pemerintah yang memang mengkhususkan dalam menanggulangi permasalahan tenaga kerja anak di Indonesia baik dari segi hukum, ekonomi maupun social, belum sepenuhnya berjalan dan harus ditinjau kembali dari pandangan si anak mengingat hal tersebut harus sesuai dengan realita psikologi dan sosiologi pada anak tersebut dan semua solusi atau program yang telah dibuat tersebut harus berdampak positif untuk anak, bukan malah sebaliknya.

Program pemerintah itu yakni :

Pertama, dalam segi hukum, pemerintah Indonesia telah membentuk suatu lembaga yaitu Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) yang berwenang dalam melindungi setiap anak-anak di Indonesia termasuk perlindungan tenaga kerja anak. Terbentuknya lembaga ini

berdasarkan UUPA dan disahkan oleh DPR RI pada sidang Paripurna dan telah ditandatangani oleh presiden. Selanjutnya, lembaga lain yang disahkan pemerintah yaitu Rencana Aksi Nasional (RAN) yang berfungsi untuk mencegah terjadinya hal-hal buruk terkait anak yang bekerja serta menghapus segala kemungkinan terburuk tersebut.

Kedua, dalam segi ekonomi pemerintah melakukan suatu program untuk mengurangi atau membatasi adanya tenaga kerja anak dari suatu lembaga atau institusi yang menyalurkan atau memperkerjakan tenaga kerja anak tersebut. Program-program tersebut antara lain Gerakan Wajib Belajar, Tabungan Keluarga Sejahtera, Kredit Usaha Keluarga Sejahtera, Gerakan Nasional Orangtua Asuh, dan lainnya.

Ketiga, dalam segi sosial pemerintah melalui institusi formal (*Center Based*) dan institusi non formal (*Drop in Center*) seperti penanganan berbasis keluarga (*home based*), penanganan anak yang mencari uang di jalan (*Street Based*), dan melalui masyarakat (*Community Based*) serta Lembaga Wanita, Remaja dan Anak (LPWRA)-DPP SPSI yang melakukan penanganan tenaga kerja anak melalui pondok pekerja anak (PPA) yang berfungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kesejahteraan pada anak.

Anak-anak seharusnya berhak mendapatkan pekerjaan demi kelangsungan hidupnya, namun Negara khususnya pemerintah sebagai penanggungjawab terhadap masyarakatnya wajib melindungi dan menjamin setiap hak-hak yang dimiliki tenaga kerja khususnya tenaga kerja anak, setidaknya anak tersebut bekerja dengan mendapatkan penghidupan yang layak sesuai hak asasi manusia. Pemerintah juga harus secara tegas menindaklanjuti institusi dan oknum yang tidak bertanggungjawab terkait pengeksploitasi sumber daya anak agar tidak semena-mena memperkerjakan tenaga kerja anak yang hanya melihat kepentingan sepihak demi meraih keuntungan dan sewajibnya pemerintah perlu melakukan edukasi maupun pemberian informasi kepada seluruh masyarakat maupun keluarga-keluarga yang memperkerjakan anak-anak agar tetap menjaga dan melindungi hak-hak serta kesejahteraan

anak tersebut dalam segala halnya termasuk perlindungan mental, fisik dan psikis pada setiap tenaga kerja anak.

Oleh karena itu, penanggulangan pekerja anak lebih dipertegas lagi dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Dan Otonomi Daerah Nomor 5 Tahun 2001, Tanggal 8 Januari 2001, Tentang Penanggulangan Pekerja Anak, dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat 4, bahwa Penanggulangan Pekerja Anak (yang selanjutnya disebut dengan PPA) adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk menghapus, mengurangi dan melindungi pekerja anak berusia 15 tahun kebawah agar terhindar dari pengaruh buruk pekerjaan berat dan berbahaya. Sedangkan pelaksanaan kegiatan PPA dapat dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah daerah, Perguruan Tinggi, Lembaga Kemasyarakatan dan lembaga lain yang peduli terhadap pekerja anak.

Dalam pasal 4 juga dijelaskan bahwa Pemerintah Daerah melakukan langkah-langkah pengaturan lebih lanjut dalam pelaksanaan kegiatan PPA. Hal ini menunjukkan peran Pemerintah Daerah sangat besar terhadap keberhasilan untuk menanggulangi pekerja anak, karena semua peran dari Pemerintah Daerah terkait dengan adanya Otonomi Daerah. Untuk bisa mencapai pada keberhasilan tersebut, maka diatur juga dalam pasal 5 mengenai program-program dari PPA. Program yang sudah dicanangkan oleh Pemerintah tersebut memang sangat penting untuk usaha kesejahteraan sosial yang ditujukan untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan anak, terutama terpenuhinya kebutuhan anak.

Dengan semua hal yang mendasari tersebut, maka akan memunculkan beberapa teori guna melindungi tenaga kerja anak di Indonesia seperti teori proteksionis, teori abolisionis dan teori pemberdayaan. Berdasarkan ketiga teori tersebut, maka perlindungan hukum pekerja anak memiliki tujuan untuk menjamin terciptanya keharmonisan dalam hubungan kerja antara pekerja anak dan pelaku usaha yang memperkerjakannya tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lebih lemah dan untuk pelaku

usaha tersebut harus melaksanakan berbagai ketentuan-ketentuan yang memang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang salah satunya terdapat dalam pada :

Pasal 86 Ayat 1 UUK menyebutkan :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan lainnya yang telah dibentuk oleh pemerintah ini guna memberikan perlindungan hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi pedoman dalam melindungi tenaga kerja di Indonesia, yang dapat dilihat dari beberapa aspek seperti aspek perlindungan ekonomis, aspek perlindungan teknis dan aspek perlindungan sosial. Serta diharapkan agar seluruh pengusaha/pelaku usaha untuk tidak lagi mempegunakan tenaga kerja anak dibawah umur.

Terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan ringan tersebut yaitu pekerjaan ringan itu harus mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali, lalu bekerja dalam waktu 3 jam (maksimum), tidak mengganggu aktifitas sekolah dari tenaga kerja anak dan bekerja harus pada siang hari, tetap memperhatikan kesehatan fisik maupun mental dan keselamatan terhadap masing-masing tenaga kerja anak, dan juga harus menjalankan kebijakan yang telah dibuat dalam segi pengupahan yang memang sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku dan ditetapkan pemerintah bagi tenaga kerja anak.

Undang-undang yang dibuat pemerintah tersebut dimaksudkan sebagai salah satu upaya kebijakan pemerintah untuk upaya menangani masalah anak di Indonesia. Disini berarti Negara penanggungjawab perlindungan anak harus mampu mengambil kebijakan baik secara yuridis, sosial, serta melakukan kerjasama internasional dalam rangka melindungi hak anak dari eksploitasi ekonomi. Hal ini tentunya termasuk harmonisasi hukum nasional terhadap instrument hokum internasional yang mengatur perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi.

Kebijakan perlindungan anak terhadap penanggulangan pekerja anak dianggap belum efektif. Hal ini disebabkan oleh berbagai kendala di lapangan. Antara lain, nilai-nilai social seperti nilai historis, tradisi, kebiasaan, lingkungan sosial, budaya masyarakat yang tersusun dari tingkah laku yang terpola, dan lemahnya sistem pengawasan yang dilakukan oleh bidang pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sedangkan di ketengakerjaan, Kebijakan dasar dalam ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja/buruh dari kesewenangwenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial Kebijakan (*policy*) diartikan sebagai suatu tindakan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu, dan bukan sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu. Kebijakan (*policy*) pada hakikatnya terdiri dari tindakan yang saling berkait dan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh pejabat pemerintahan dan bukan sekedar merupakan keputusan-keputusan yang berdiri sendiri. Menyadari kebijakan harus bersangkutan-paut dengan apa yang nyata dibutuhkan dalam masyarakatnya, bukan sekedar keinginan individu maupun kelompok tertentu. Disini pemerintah Indonesia perlu menjangkau lebih banyak lagi masyarakat anak dilihat dari pekerja anak yang ada di beberapa daerah.

Analisis terhadap kasus diatas, bahwa Pergudangan Platinum sebagai pihak pengelola sekaligus pihak yang mengatur aspek-aspek didalamnya termasuk pengelolaan tenaga kerja tersebut telah melanggar beberapa ketentuan dalam memperkerjakan tenaga kerja anak, yang dapat dilihat dari masalah dalam segi waktu dan segi upah. Sanksi yang dijatuhkan dalam pelanggaran terhadap ketenagakerjaan tersebut yaitu Sanksi Perdata, Sanksi Pidana dan Sanksi Administratif. Namun khusus dalam kasus tersebut, sanksi yang diberikan pemerintah pada perusahaan/pelaku usaha tersebut yaitu Sanksi Administratif karena bersangkutan pada tindakan diskriminasi tenaga kerja, yang dimana pengusaha tidak membentuk pula lembaga kerja Bipartit padahal sudah memperkerjakan tenaga kerja anak, pengusaha juga tidak membuat struktur skala pengupahan.

Berbagai masalah yang terjadi seperti pekerja anak ini dikarenakan oleh faktor sosialserta faktor budaya seperti kemiskinan, terputusnya pendidikan dan keterbatasan aparat pemerintah untuk melakukan pengawasan dalam menangani para pekerja anak. Oleh karena itu, berbagai cara telah di upayakan oleh pemerintah dalam mengatasi permasalahan ini, tapi nyatanya upaya tersebut belum sesuai yang diharapkan.

Maka dari itu pemerintah khususnya Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) laporkan perusahaan tersebut dan berhak diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan, dengan tingkat terendah sanksi yaitu berupa teguran, lalu dilanjutkan dengan peringatan tertulis serta denda, lebih lanjut lagi yaitu sanksi berupa pembatasan kegiatan usaha dan pembatalan pendaftaran, yang terakhir jika memang pelanggaran yang telah dilakukan perusahaan tersebut sudah fatal maka dapat dikenakan sanksi pemberhentian sementara sebagian atau seluruh alat-alat produksi yang dilanjutkan dengan pencabutan izin usaha.

Adanya kasus atau masalah yang menyangkut tenaga kerja anak ini disebabkan beberapa faktor seperti urbanisasi dan kemiskinan. Perusahaan yang telah melanggar beberapa ketentuan dalam memperkerjakan tenaga kerja anak, yang dapat dilihat dari masalah dalam segi waktu, segi upah dan segi memperkerjakan lebih dari 50 orang anak. Sanksi yang dijatuhkan yaitu Sanksi Perdata, Sanksi Pidana dan Sanksi Administratif. Namun khusus dalam kasus tersebut, sanksi yang diberikan pemerintah pada perusahaan/pelaku usaha tersebut yaitu Sanksi Administratif karena bersangkutan pada tindakan diskriminasi tenaga kerja anak.

Akan tetapi, tanggapan berbeda disampaikan oleh narasumber dari pihak perusahaan menjawab bahwa, selama kerjasama yang terjalin antara perusahaan dengan buruh angkut harian dibawah umur tersebut, belum pernah terjadi kasus-kasus berat, seperti upah yang tidak dibayarkan ataupun kecelakaan kerja. Selain itu, mereka juga menambahkan bahwa, buruh angkut harian dibawah umur tersebut sudah meminta izin terlebih dahulu kepada orang tua ataupun wali mereka, sehingga mereka memilih anak-anak tersebut untuk bekerja. Adapun hubungan yang terjalin antara perusahaan dengan buruh angkut harian dibawah umur tersebut sudah terjalin beberapa tahun dengan upah yang

sudah ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan diterima setelah bekerja, selain itu, perusahaan tidak terpaku dengan satu pekerja saja dan berhak memilih pekerja yang ingin diperkerjakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama yang terjalin antara perusahaan dengan buruh angkut harian dibawah umur terjalin secara sukarela tanpa adanya unsur paksaan.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerjasama yang terjalin dari pihak perusahaan dengan buruh angkut harian dibawah umur tersebut terjalin hanya sebatas lisan dan bersifat sementara. Selain itu, karena tidak adanya unsur paksaan dari pihak yang memperkerjakan dan adanya keterbatasan informasi terkait asal-usul pekerja anak tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tersebut masih tergolong ringan, mengingat hak-hak yang diberikan kepada buruh angkut harian dibawah umur tersebut sudah terpenuhi.

Untuk hal ini, peneliti kemudian berkesempatan mewawancarai pihak pekerja anak tersebut. Tanggapan mereka hampir semua bisa dikatakan sama, sehingga peneliti kesulitan untuk mencari informasi terkait pihak yang memperkerjakan mereka. Dari tanggapan tersebut, dapat disimpulkan bahwa buruh angkut harian dibawah umur tersebut sudah terlebih dahulu diberikan arahan oleh pihak yang memperkerjakan mereka untuk tidak memberi tahu keberadaan oknum-oknum tersebut.

Pada kesempatan lainnya pada saat diwawancarai, pihak dinas maupun instansi yang terkait juga pernah melakukan sidak serupa ke pergudangan lainnya yang berada di Kota Pekanbaru dalam operasi gabungan, yang dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) kota Pekanbaru, terkait beberapa pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Akan tetapi, pada saat sidak berlangsung, mereka tidak menemui adanya pelanggaran tersebut, mereka menyimpulkan bahwa operasi gabungan tersebut sudah dibocorkan terlebih dahulu oleh pihak-pihak yang mengetahui informasi terakit sidak tersebut. Selain hambatan tersebut, narasumber juga menambahkan hambatan lainnya, seperti kurangnya personil pada saat sidak sehingga sidak yang dilakukan tidak berjalan efektif.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa masih terdapat hambatan dalam pelaksanaan hubungan dan kondisi kerja yang sesuai menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 antara buruh angkut harian dibawah umur (pekerja anak)

dengan pemberi kerja (perusahaan) di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru adalah informasi terkait asal-usul maupun identitas dari pekerja anak tersebut sulit untuk diketahui. Selain itu, belum adanya tindakan tegas dari Dinas maupun Instansi terkait fenomena pekerja anak di beberapa Pergudangan di Kota Pekanbaru, khususnya Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Hubungan dan kondisi kerja yang terjalin antara buruh angkut harian dibawah umur (pekerja anak) dengan pemberi kerja (perusahaan) di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karena pihak perusahaan telah terbukti melanggar ketentuan Pasal 68, 69 dan 72 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu perusahaan terbukti masih mempekerjakan pekerja anak dibawah umur 13 tahun, perusahaan tidak membedakan lingkungan kerja antara pekerja anak dengan pekerja dewasa, serta tidak dilengkapi dengan izin dari orang tua / wali terlebih dahulu.
2. Hambatan dalam pelaksanaan hubungan dan kondisi kerja yang sesuai menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 antara buruh angkut harian dibawah umur (pekerja anak) dengan pemberi kerja (perusahaan) di Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru adalah informasi terkait asal-usul maupun identitas dari pekerja anak tersebut sulit untuk diketahui. Selain itu, belum adanya tindakan tegas dari Dinas maupun Instansi terkait fenomena pekerja anak di beberapa Pergudangan di Kota Pekanbaru, khususnya Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru.

#### **B. Saran**

Berdasarkan apa yang telah penulis uraikan mengenai tenaga kerja anak di Indonesia, penulis berpendapat bahwa:

1. Untuk pihak perusahaan agar lebih memperhatikan aspek hukum yang berlaku sebelum mempekerjakan buruh angkut harian dibawah umur tersebut, seperti pengecekan identitas

maupun asal usul dari pekerja anak tersebut dan memisahkan mereka dengan pekerja yang telah dewasa.

2. Untuk Dinas maupun Instansi yang terkait agar lebih menghimbau dan memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan maupun oknum yang memperkerjakan pekerja anak di beberapa Pergudangan yang berada di Kota Pekanbaru, khususnya Pergudangan Platinum Kota Pekanbaru.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

Affandi, Idrus, *Aspek Hukum Perlindungan Anak*, Tarsito, Bandung, 1990.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Dan Dinamika Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010.

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cetakan V*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Budiono, Abdul R., *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2011.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Endrawati, Netty, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak (Cetakan Pertama)*, Bina Ilmu, Surabaya, 2004.

Fuady, Munir, *Konsep Hukum Perdata*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

Fifik, Wiryani, *Pekerja Anak Dan Permasalahannya*, FH UMM, Malang, 2004.

Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985

Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Khairandy, Ridwan, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, FH UII Press, Yogyakarta, 2013.

M. Amirin, Tatang, *Pekerja Anak Di Indonesia Dalam (Kajian Kuantitatif)*, Paramita, Jakarta, 2002.

Manulang, Sendjung H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Miru, Ahmad, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

Salim H.S., *Hukum Kontrak Teori Dan Teori Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

Soemitro, Irma Setyowati, *Kekerasan Terhadap Anak di Indonesia*, Nuansa, Bandung, 2007.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1996.

Syaifuddin, Muhammad, *Hukum Kontrak Memahami Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik Dan Praktik Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2011.

Syamsuddin, Syaufii, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2012.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

Zaeni, Asyhaedi, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

## **B. PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Peserta Program Jaminan Sosial.

## **C. JURNAL**

I Gusti Agung Indah Kusumayuni Dan I Made Walesa Putra, *Penyelesaian Penggunaan Tenaga Kerja Anak Dibawah Umur Di Indonesia*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2014.

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Vol. 01, No. 01, April 2017.

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019.

Thamrin S., *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Vol. 01 No. 01 April 2016.

## **D. INTERNET**

<http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 18 september 2014.