

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ANAK UNTUK  
MEMBANTU ORANG TUA DALAM PEMENUHAN HAK-HAKNYA  
(SUATU PENELITIAN DI KOTA BANDA ACEH)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum



**OLEH :**

**NAMA : MUHAMMAD MAIZRA AULIA**  
**NPM : 1901110094**  
**PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM**  
**BAGIAN : HUKUM PERDATA**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2023**

Telah disetujui

**Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh**

Judul Skripsi

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ANAK UNTUK  
MEMBANTU ORANG TUA DALAM PEMENUHAN HAK-HAKNYA  
(SUATU PENELITIAN DI KOTA BANDA ACEH)**

Banda Aceh, 31 Juli 2023  
Pembimbing



**Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes**

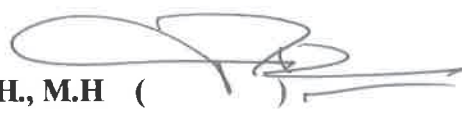
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ANAK UNTUK  
MEMBANTU ORANG TUA DALAM PEMENUHAN HAK-HAKNYA  
(SUATU PENELITIAN DI KOTA BANDA ACEH)**

Oleh:

Nama Mahasiswa : Muhammad Maizra Aulia  
No. Mahasiswa : 1901110094  
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dipertahankan di depan sidang penguji,  
Pada tanggal, 24 Agustus 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

**DEWAN PENGUJI**

1. Ketua : Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H (  )
2. Sekretaris : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes (  )
3. Pembimbing / Penguji I : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes (  )
4. Penguji II : Nurhafni, S.M., M.H (  )
5. Penguji III : HJ. Syukriah, S.H., M.H (  )

Banda Aceh, 31 Agustus 2023  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Hukum,



  
Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H

## **ABSTRAK**

**Muhammad Maizra Aulia : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ANAK UNTUK MEMBANTU ORANG TUA DALAM PEMENUHAN HAK-HAKNYA (SUATU PENELITIAN DI KOTA BANDA ACEH)**

**2023**

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Aceh,  
(iv, 57) pp, bibl, app

**Dr. Mainita,**

**S.H., M.H.Kes.**

Seiring dengan perkembangan zaman yang terjadi secara pesat, maka pekerjaan merupakan salah satu indeks terpenting dalam sebuah negara. Menurut Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “pengusaha dilarang mempekerjakan anak, akan tetapi pada kenyataannya anak yang semestinya masih bermain dan belajar bersama teman-temanya harus membantu orang tua untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan perlindungan hukum oleh pemerintah Kota Banda Aceh terhadap pemenuhan hak-hak anak yang bekerja untuk membantu keluarga, kendala yang terdapat dalam pemenuhan hak-hak anak di Kota Banda Aceh dan peran instansi terkait dalam pengawasan tenaga kerja terhadap anak.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yuridis empiris, untuk memperoleh data menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan cara mempelajari buku-buku literatur, Perundang-Undangan serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Dan pendekatan secara lapangan (*field research*) dengan cara mewawancarai informan dan responden guna untuk memaparkan data yang diperoleh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perlindungan hukum terhadap anak yang bekerja adalah setiap pengusaha yang melakukan perbuatan melawan hukum, pekerja anak dapat melaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setelahnya Dinas Tenaga Kerja memberikan pendampingan terhadap pekerja anak, dengan mendamaikan antara pengusaha dan pekerja, anak namun jika tidak ada jalan damai maka pekerja anak dapat melanjutkan ketahap pengadilan dengan didampingi oleh Dinas Tenaga Kerja, Kendala-kendala yang dihadapi dalam pemenuhan hak-hak anak adalah kendala secara regulasi atau lapangan, kendala dari penegak hukum, dan Kendala dari pengusaha, Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan adalah melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja anak, pemeriksaan terhadap tenaga kerja anak, serta memberikan pengujian dan penegakan hukum terhadap pekerja anak.

Disarankan kepada pengusaha agar memberikan perlindungan hukum terhadap anak dimulai dari perlindungan terhadap upah, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan lain sebagainya agar kesejahteraan anak lebih terjamin dalam bekerja.

Disarankan kepada anak agar jika ingin bekerja haruslah seimbang antara pekerjaan dan juga pendidikan. Disarankan kepada dinas Tenaga Kerja agar lebih memperhatikan setiap anak yang bekerja.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk terpadat di dunia, yang mana Indonesia berada di urutan ke 4 (empat) dengan negara paling banyak penduduk. Jumlah penduduk di Indonesia diperkirakan pada saat ini sebanyak 270.000.000 (dua ratus tujuh puluh juta) juta jiwa. Dengan jumlah yang penduduk yang begitu besar menjadi salah satu kendala bagi pemerintah guna pemerataan kesejahteraan dari Sabang hingga Merauke.

Salah satu kota yang ada di Indonesia adalah Aceh, Aceh yang memiliki sejarah daerah yang cukup panjang pada akhirnya diberikan otonomi khusus dari pemerintah pusat, sehingga Aceh dapat menjalankan beberapa keistimewaan yang diberlakukan di Aceh. Namun walaupun pemerintah pusat memberikan otonomi khusus kepada Pemerintah Aceh yang mana dana yang diberikan cukup besar, akan tetapi pada kenyataannya Pemerintah Aceh masih belum bisa mengalokasikan dana tersebut dengan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan Aceh yang merupakan daerah termiskin di Sumatera.

Dengan banyaknya warga Aceh yang berada di garis kemiskinan, membuat pemerintah seharusnya menyediakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat, hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjelaskan bahwa “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan adanya Pasal tersebut sudah seharusnya pemerintah mengupayakan pekerjaan yang layak terhadap warga negara, serta

menjamin secara penuh perlindungan yang diberikan terhadap para pekerja.

Seiring dengan perkembangan zaman yang terjadi secara pesat, maka pekerjaan merupakan salah satu indeks terpenting dalam sebuah negara. dengan semakin kompleksnya pekerjaan yang ada saat ini maka dibutuhkan tenaga kerja yang memadai. Pada prinsipnya orang yang seharusnya berkerja adalah orang dewasa akan tetapi pada kenyataannya anak yang semestinya masih bermain dan belajar bersama teman-temanya harus membantu orang tua untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam kamus sosiologi, yang dimaksud dengan anak adalah yang menurut hukum mempunyai usia tertentu, sehingga dianggap hak dan kewajibanya terbatas. Sehingga perlakuan anak dan manusia dewasa sangatlah berbeda. Seorang anak haruslah mendapatkan perhatian dan pemenuhan hak yang penuh dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan kepribadian sehingga berpengaruh baik terhadap kehidupan dewasanya.<sup>1</sup>

Pada saat ini banyak anak-anak yang tidak bisa menikmati masa kecilnya dengan yang semestinya melainkan anak tersebut harus membantu orang tuanya dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan ekonomi keluarga yang masih dibawah rata-rata dan mesih berada di bawah garis kemiskinan.

Setiap anak haruslah diberikan perlindungan, menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 35 tahun 2004 Tentang Perlindungan Anak menjelaskan bahwa “Perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh,

---

<sup>1</sup> Soejono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, `hlm.

berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Pada dasarnya anak dilarang untuk bekerja, hal ini sesuai dengan Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang menjelaskan bahwa “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak”. Namun, pada keluarga yang kurang mampu, anak sering kali dipaksa untuk melakukan pekerjaan oleh orang tuanya. Keterbatasan ekonomi yang menjadi permasalahan utama dalam keluarga sehingga dengan tidak langsung anak menjadi korban, hal ini disebabkan karena ketidakmampuan orang tua terhadap memenuhi hak-hak anak.

Pekerja anak adalah anak-anak yang melakukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya, untuk orang lain, atau untuk dirinya sendiri yang membutuhkan sejumlah besar waktu, dengan menerima imbalan atau tidak.<sup>2</sup>

Pekerja anak menjadi perhatian khusus yang dilakukan oleh pemerintah guna menjaga tumbuh kembang anak secara psikologis, mental serta fisik anak. Sehingga hak-hak anak yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan haruslah dipenuhi, dimulai dari waktu kerja, cuti, jumlah upah, pendidikan, dan keselamatan-keselamatan dalam hal pekerjaan.

Anak yang semestinya tidak memikirkan masalah lain selain belajar dan bermain. Tetapi pada kenyataannya banyak anak yang dituntut harus bekerja

---

<sup>2</sup> Bagong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm.111

untuk membantu orang tua. Maka dari ini pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum bagi anak yang melakukan pekerjaan.

Dalam melakukan pekerjaannya biasanya ada yang dinamakan perjanjian kerja, yang berfungsi untuk mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja yang dibuat oleh pengusaha dan juga pekerja, yang mana syarat sah perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang berbunyi :

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

Anak yang pada dasarnya masih belum bisa membuat perjanjian kerja karena tidak memenuhi syarat objektif perjanjian yaitu belum cakap, yang mana menurut hukum Perdata cakap berumur 21 tahun. Untuk mengatur hal ini maka antara pengusaha dan pekerja yang anak akan diwakili oleh orang tua atau wali anak tersebut karena anak masih belum bisa membuat perjanjian kerja. Sampai pada saat ini pekerja anak di Aceh masih belum bisa kita ketahui berapa jumlahnya secara pasti, baik pekerja anak di perkotaan maupun di pelosok kota.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan aturan pekerja anak diatur dalam Pasal 67-75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya anak dilarang untuk bekerja, hal ini terdapat

dalam Pasal 68 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pengusaha dilarang untuk mempekerjakan anak” akan tetapi adanya pengecualian yang dijelaskan dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang bermur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial”.

Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berisikan ketentuan yang harus dipatuhi oleh pengusaha setelah syarat dalam Pasal 68 ayat (1) telah terpenuhi, yaitu:

1. Izin tertulis dari orang tua atau wali ;
2. Perjanjian kerja antara pengusaha atau wali ;
3. Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam
4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah ‘
5. Keselamatan dan kesehatan kerja ;
6. Adanya hubungan kerja yang jelas ;
7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Negara yang pada dasarnya haruslah mengatur semua ketentuan yang ada serta wajib bertanggung jawab baik secara yuridis, sosial, seta melakukan

kerjasama internasional dalam langkah melindungi hak anak dari adanya eksploitasi anak.

Anak-anak yang bekerja hanya diberikan waktu maksimal sebanyak 3 (tiga) jam saja, namun dalam hal yang terjadi di sekitaran masyarakat banyak anak-anak yang bekerja melewati batas waktu normal yang telah disesuaikan, dengan hal ini membuat anak terkadang harus meninggalkan sekolah hanya untuk bekerja. Di beberapa daerah di Aceh banyak pekerja anak yang bekerja di beberapa sektor seperti café ataupun rumah makan haruslah para pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada hak-hak anak.

Dalam hal ini haruslah pemerintah pusat dan pemerintah daerah bekerja sama dalam memberikan perlindungan kepada anak yang bekerja serta terkhusus Pemerintah pusat dan Pemerintah Banda Aceh karena anak pada dasarnya merupakan generasi penerus bangsa, maka dari itu anak wajib diberikan hak-haknya yang dalam hal ini anak bekerja guna membantu keluarga nya.

Berbagai kendala yang dihadapi oleh pemerintah menjadi acuan keras bahwa pada dasarnya negara haruslah memberikan perlindungan terhadap anak dan memenuhi segala hak-hak anak serta dilkakuan secara konsisten dan merata, ditambah pemerintah juga harus meningkatkan laju ekonomi dan menambah pekerjaan yang layak bagi setiap orang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum oleh pemerintah Kota Banda Aceh terhadap pemenuhan hak-hak anak yang bekerja untuk membantu keluarga?
2. Apa saja kendala yang terdapat dalam pemenuhan hak-hak anak di Kota Banda Aceh?
3. Bagaimana peran instansi terkait dalam pengawasan tenaga kerja terhadap anak?

## **B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kajian ilmu hukum perdata, tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak dan hak-hak anak, sesuai dengan judul skripsi yaitu Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Anak Untuk Membantu Orang Tua Dalam Pemenuhan Hak-Haknya (Suatu Penelitian Di Kota Banda Aceh)

### **2. Tujuan Penelitian**

Dalam hal ini tujuan penelitian seperti yang penulis maksudkan adalah antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan perlindungan hukum oleh pemerintah Kota Banda Aceh terhadap pemenuhan hak-hak anak yang bekerja untuk membantu keluarga.
2. Untuk menjelaskan kendala yang terdapat dalam pemenuhan hak-hak anak di Kota Banda Aceh.

3. Untuk menjelaskan peran instansi terkait dalam pengawasan tenaga kerja terhadap anak.

### **C. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yuridis empiris, untuk memperoleh data menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan cara mempelajari buku-buku literatur, Perundang-Undangan serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Dan pendekatan secara lapangan (*field research*) dengan cara mewawancarai informan dan responden guna untuk memaparkan data yang diperoleh.

#### **1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

- 1) Perlindungan hukum dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas ;
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
  - b. Moral dan kesusilaan; dan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

- 3) Berdasarkan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun”
- 4) Hak adalah segala sesuatu yang menimbulkan manfaat.

## **2. Lokasi dan Populasi Penelitian**

### **a. Lokasi**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kota Banda Aceh, Karena di lokasi Banda Aceh Banyak Terjadi Pelanggaran Hak-Hak Anak

### **b. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait yaitu

- a. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh,
- b. Orang Tua dan
- c. pekerja anak.

## **3. Cara Pengambilan Sampel**

Untuk memperoleh data yang lengkap, penelitian dilakukan secara profesional yaitu seluruh populasi yang diambil diperkirakan dapat memberikan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang masalah yang diteliti secara *purposive sampling*. *purposive sampling* yaitu memilih beberapa responden beserta informan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang diperkirakan mewakili seluruh populasi.

Keseluruhan sample yang akan di ambil terdiri dari :

**Responden**

1. Pekerja Anak (1 Orang)
2. Orang tua (1 Orang)

**Informan :**

Untuk melengkapi informasi yang diperlukan dilakukan pula wawancara dengan informan antara lain:

- a. Akademisi
- b. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

**4. Cara pengumpulan data**

Dalam rangka pengumpulan data primer maupun sekunder, maka penulis menggunakan dua jenis data sebagai berikut :

a. Penelitian Keperpustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara menelaah bahan-bahan pustaka yang relevan dengan penelitian berupa literatur-literatur, jurnal-jurnal ilmiah, yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan

Untuk mengumpulkan data penelitian lapangan, penulis menggunakan cara, antara lain : Wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan responden dan informan untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan.

**5. Cara menganalisis data**

Adapun cara menganalisis data dilakukan dengan cara pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan antara data lapangan dan data data teoritis

dikumpulkan terlebih dahulu dan dianalisis, lalu diolah secara sistematis sehingga dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik

## **SISTEMATIKA PENULISAN**

Agar penelitian ini tersrtuktur dan terarah, maka disusun sistematika penelitian sebagai berikut :

Bab 1 merupakan pendahuluan yang berisi Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan dan

BAB II Tentang Tinjauan Umum Tentang Pengertian Anak, Tinjauan umum tentang tenaga kerja anak, tinjuan umum tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak, yang berisi tentang Tinjauan umum tentang Pengertian Anak, Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Anak, Tinjauan Umum Tentang perlindungan Hukum Terjadap Tenaga Kerja Anak, dan Tinjauan Umum Tentang Upah

BAB III Perlindungan Jukum Bagi Tenaga Kerja Anak Untuk Membantu Orang Tua Dalam Pemenuhan Hak Haknya (Suatu Penelitian Di Kota Banda Aceh) yaitu, Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Anak Yang Bekerja Di Kota Banda Aceh, Kendala yang Dihadapi Dalam Pemenuhan Hak-Hak Anak di Kota Banda Aceh, Peran Instansi Terkait Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Terhadap Anak.

BAB IV Penutup, yaitu Kesimpulan dan saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ANAK**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Pengertian Anak**

Berdasarkan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun”

Sedangkan Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Pasal 1 angka 1 tentang Perlindungan Anak disebutkan bahwa pengertian anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan

Dijelaskan dalam Pasal 330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengatakan orang belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur 21 tahun dan tidak lebih dahulu telah kawin. Jadi anak adalah setiap orang yang belum berusia 21 tahun dan belum menikah. Seandainya seorang anak telah menikah sebelum umur 21 tahun kemudian bercerai atau ditinggal mati oleh suaminya sebelum genap umur 21 tahun, maka ia tetap dianggap sebagai orang yang telah dewasa bukan anak-anak.<sup>1</sup>

Sedangkan menurut R.A. Kosnan, Anak-anak yaitu manusia muda dalam umur, muda dalam jiwa dan perjalanan hidupnya karena mudah terpengaruh untuk keadaan sekitarnya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2006, hlm. 90

<sup>2</sup> R.A. Koesnan, *Susunan Pidana dalam Negara Sosialis Indonesia*, Sumur, Bandung, 2005, hlm. 113.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Anak**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut Pasal 1 angka 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana Pasal 1 angka 2 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pasal 1 angka 3 menerangkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan baik berupa upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat adanya 2 (dua) unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup>

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi setiap orang yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2014, hlm. 13

<sup>4</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.38

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain,pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>5</sup>

Sedangkan menurut Pendapat S.Mulyadi bahwa tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.<sup>6</sup>

Sitanggang dan Nachrowi, memberikan ciri-ciri tenaga kerja sebagai berikut:

- a) Tenaga kerja yang pada umumnya berada di pasar dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau pengusaha meminta para tenaga kerja dari pasar yang telah disediakan unruk perusahaan. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
- b) Tenaga kerja yang terampil yaitu potensi dari sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai kebijakan.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 12-13

<sup>6</sup> S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 59.

<sup>7</sup> Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik di 30 Provinsi pada 9 sektor di Indonesia*

## **2. Pengertian Tenaga Kerja Anak**

pekerja anak secara umum adalah anak-anak yang melakukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya, untuk orang lain, atau untuk dirinya sendiri yang membutuhkan sejumlah besar waktu, dengan menerima imbalan atau tidak.<sup>8</sup>

Dalam Pasal 69 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat kita simpulkan bahwa “Pekerja anak adalah anak-anak baik laki-laki maupun perempuan yang terlibat dalam kegiatan ekonomi tidak yang mengganggu dan juga bersifat ringan serta tidak menghambat atau proses tumbuh kembang anak dan membahayakan bagi kesehatan fisik dan mental anak. Anak-anak boleh dipekerjakan dengan syarat mendapat izin dari orang tua dan bekerja maksimal 3 jam sehari.

## **3. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditemukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditemukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah :

a) Berdasarkan penduduknya

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yakni orang-orang yang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun.

---

<sup>8</sup> Bagong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 111

## 2. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah Orang yang dianggap tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja meski dengan persyaratan pekerjaan. Menurut "Undang-Undang Ketenagakerjaan" Nomor 13/2003, anak di bawah umur, yaitu penduduk berusia di bawah 15 tahun ke atas usia (lansia) dan anak-anak.

### b) Berdasarkan batas kerja

#### a. Angkatan Kerja

Angkata Angkatan kerja mengacu pada penduduk usia produksi antara 15-64 tahun yang telah memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara tidak bekerja, atau sedang aktif mencari pekerjaan.

#### b. Bukan angkatan kerja

Mereka Mereka yang berusia di atas 10 tahun dan hanya terlibat dalam kegiatan sekolah, mengurus keluarga, dll. Bukanlah buruh. Contoh dari kelompok ini adalah: anak sekolah dan pelajar, ibu rumah tangga dengan disabilitas dan penganggur sukarela.

### c) Berdasarkan Kualitasnya

#### a. Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)

Tenaga Tedidik (tenaga terampil) adalah tenaga kerja yang telah mengenyam pendga teridikan formal di bidang tertentu tetapi belum pernah mendapatkan pelatihan di bidang tersebut, maka tenaga kerja yang berpendidikan baik tersebut tergolong tenaga kerja yang belum berpengalaman.

b. Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)

Yang disebut pekerja terlatih adalah pekerja yang bekerja sesuai bidangnya dan pernah mengikuti pelatihan, misalnya yang telah menyelesaikan akuntansi dapat diklasifikasikan sebagai pekerja terlatih, dan pekerja terlatih tersebut dapat disetarakan dengan pekerja berpengalaman.

c. Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)

Pekerja tidak terlatih adalah pekerja berpendidikan dan pekerja selain pekerja terlatih. Pekerja tidak terlatih ini merupakan proporsi terbesar dari total angkatan kerja. Mereka biasanya hanya mengenyam pendidikan formal tingkat yang lebih rendah, dan karena mereka tidak memiliki pengalaman kerja dan pengetahuan profesional yang tidak memadai, pekerja yang bekerja untuk mereka biasanya tidak membutuhkan keterampilan.

#### 4. Hak-Hak Tenaga Kerja Anak

Hak anak adalah sesuatu kehendak yang dimiliki oleh anak yang dilengkapi dengan kekuatan dan yang diberikan oleh sistem hukum/tertib hukum kepada anak yang bersangkutan.<sup>9</sup> Konvensi hak anak disahkan oleh majelis umum PBB pada tanggal 20 November 1989. Setahun kemudian, pada tahun 1990 Indonesia meratifikasi konvensi ini melalui Kepres Nomor 36 Tahun 1990.<sup>10</sup>

Adapun materi hukum mengenai hak-hak anak dalam konvensi hak anak dapat dikelompokkan dalam empat kategori hak-hak anak, yaitu

1. Hak terhadap kelangsungan hidup (*survival rights*), yaitu hak-hak anak yang meliputi hak untuk melestarikan dan mempertahankan hidup (*the rights of life*) dan hak untuk

---

<sup>9</sup> Jonni, Muhammad dan Zulhaina Z tanamas, *Aspek Hukum Perlindungan Anak Dalam Perspektif Konvensi Hak Anak*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, hlm.29

<sup>10</sup> Fakih, Mansur, *Persoalan Ketidak Adilan Sosial Dalam Pendidikan Kewarganegaraan dan HAM*, UII Pres, Yogyakarta, 2017, hlm.110

memperoleh standar kesehatan tertinggi dan perawatan sebaik-baiknya (*the rights to the highest standart of health and medical care attainable*);

2. Hak terhadap perlindungan (*protection rights*), yaitu hak-hak anak dalam konvensi hak anak yang meliputi perlindungan dari diskriminasi, tindak kekerasan, dan keterlantaran bagi anak yang tidak mempunyai keluarga bagi anak-anak pengungsi;
3. Hak untuk tumbuh kembang (*development rights*), yaitu hak-hak meliputi segala bentuk pendidikan (formal dan informal) dan hak untuk mencapai standar hidup yang layak bagi perkembangan fisik, mental, spiritual, moral, dan sosial anak, Hak untuk berpartisipasi (*participation rights*), yaitu hak-hak yang meliputi hak untuk menyatakan pendapat dalam segala hal yang mempengaruhi anak (*the rights of a child to express his view in all mailer affecting that child*);

Sesuai dengan peranan dan kedudukanya diperlukan pembangunan ketenagakejaan untuk meningkatkan kualitas para pekerja maka terdapat hak-hak pekerja antara lain sebagai berikut :

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan;
2. Hak atas upah dengan yang ada dalam perjanjian;
3. Hak untuk melakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan;
4. Hak atas jaminan sosial terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami pekerja dalam melakukan pekerjaan;
5. Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;

6. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan jika persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja tidak memenuhi persyaratan.<sup>11</sup>

### **C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Bekerja**

#### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Keberadaan hukum dalam masyarakat merupakan anjuran untuk menegakkan ketertiban dalam masyarakat agar kepentingan anggota masyarakat dapat terjaga dalam relasinya. Hukum tidak lebih dari perlindungan kepentingan manusia melalui norma atau aturan.

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

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>12</sup>

Munurut Sudikno Martokusumo, Undang-Undang bertujuan untuk mewujudkan ketertiban masyarakat, dengan demikian diharapkan dapat melindungi kepentingan manusia untuk mencapai tujuannya, serta berbagai hak dan kewajiban antara individu dalam masyarakat, berbagi kekuasaan, dan mengutamakan penyelesaian masalah hukum serta menjaga kepatian hukum.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Jakarta, Visimedia, 2016, hlm.39

<sup>12</sup> Setiono. *Rule of Law (Supermasi Hukum)*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm 3.

<sup>13</sup> Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal hukum(suatu pengantar)*,Liberty,Yogyakarta, 2019, Hlm.57

Sedangkan menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan di lembaga peradilan.<sup>14</sup>

Sehingga dapat kita tarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap masyarakat yang aturan nya diatur dalam Undang-Undang sehingga menimbulkan hak-hak dan kewajiban serta mengatur tentang boleh dan tidak boleh sehingga masyarakat terjamin akan kepastian hukum.

#### **a) Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum**

Philipus M. Hadjon membagi bentuk perlindungan hukum menjadi 2 (dua), yaitu

:

##### **a. Perlindungan Hukum Preventif**

Perlindungan hukum semacam ini memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menentang pendapatnya sebelum diambil keputusan oleh pemerintah, oleh karena itu perlindungan hukum mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan terkait prinsip-prinsip Emerson Liberal Party, dan masyarakat dapat menolak atau berkonsultasi dengan keputusan yang direncanakan tersebut.

---

<sup>14</sup> Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2011, hlm. 2

b. Perlindungan hukum yang *represif*

Perlindungan hukum ini digunakan untuk menyelesaikan sengketa. Saat ini di Indonesia terdapat berbagai lembaga yang sebagian memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat, lembaga tersebut terbagi menjadi dua (dua) lembaga yaitu :

1. Pengadilan dalam yurisdiksi pengadilan biasa Saat ini, dalam praktiknya, pihak berwenang telah mengadopsi metode tertentu untuk mengajukan suatu kasus tertentu ke pengadilan biasa. Ini adalah tindakan para pihak yang melakukan pelanggaran hukum.
2. Instansi Pemerintah sebagai lembaga pembanding administratif memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat melalui lembaga pemerintah sebagai lembaga banding administratif, yaitu himbauan terhadap tindakan pemerintah oleh pihak-pihak yang tidak puas dengan tindakan pemerintah. Instansi pemerintah yang berwenang melakukan perubahan bahkan dapat membatalkan tindakan pemerintah tersebut, yaitu Badan-badan khusus merupakan badan yang terkait dan berwenang untuk menyelesaikan suatu sengketa. Badan-badan khusus tersebut antara lain adalah Kantor Urusan Perumahan, Pengadilan Kependagangannya, Badan Sensor Film, Panitia Urusan Piutang Negara, serta Peradilan Administrasi Negara.<sup>15</sup>

## **2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak**

Di Indonesia Di Indonesia, pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>15</sup> Murni Tukiman, *Perlindungan Anak terhadap segala bentuk ketelantaran kekerasan dan eksploitasi. Simposium Aspek-Aspek Hukum Masalah Perlindungan Anak dilihat dari segi Pembinaan terhadap generasi muda*, PT.Binakerja, Jakarta, 2010, hlm.53

2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menyatakan bahwa undang-undang ketenagakerjaan adalah seperangkat peraturan tentang segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja. Tujuan Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah sebagai berikut :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan na
- c. sional dan daerah. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja;Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>16</sup>

### **3. Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja Menurut Para Ahli**

Menurut Imam Soepomo, terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya (tenaga kerja) beserta keluarganya, termasuk jika iya tidak mampu lagi bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.

---

<sup>16</sup> <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>. Diakses pada tanggal 10 November 2022 pukul 13.06

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.<sup>17</sup>

#### **4. Perlindungan Hukum Terhadap Anak yang bekerja**

Pada akibatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira, dalam berada suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologi dan intelektual dan sosialnya. Namun, pada kenyataannya banyak anak-anak dibawah Umur 18 Tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain disektor industri atau lainnya dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya atau yang lainnya.<sup>18</sup>

perlindungan anak adalah kegiatan kolektif yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang baik pemerintah maupun organisasi swasta, dan tujuannya adalah untuk memperoleh dan mewujudkan kesejahteraan spiritual dan sosial anak yang didasarkan pada kepentingan anak dan perlindungan hak asasi manusia.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-It6321be2336d65> (diakses pada tanggal 26 Juli pukul 21.36 WIB)

<sup>18</sup> Syamsuddin, *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 1997, hlm.1

<sup>19</sup> Murni Tukiman, *Perlindungan Anak terhadap segala bentuk ketelantaran kekerasan dan eksploitasi. Simposium Aspek-Aspek Hukum Masalah Perlindungan Anak dilihat dari segi Pembinaan Generasi Muda*, PT. Bina Cipta, Jakarta, 2020, hlm. 53

### 3. Eksploitasi Anak

#### a. Pengertian Eksploitasi Anak

Menurut Surayin dalam Buku Kamus Umum Bahasa Indonesia, Eksploitasi adalah pengusahaan, pendayagunaan, pemanfaatan untuk keuntungan sendiri, pengisapan, dan pemerasan (tenaga orang).<sup>20</sup>

Sedangkan Eksploitasi (Inggris: *exploitation*) adalah politik pemanfaatan yang secara sewenang-wenang atau terlalu berlebihan terhadap sesuatu subyek eksploitasi hanya untuk kepentingan ekonomi semata-mata tanpa mempertimbangkan rasa kepatutan, keadilan serta kompensasi kesejahteraan.<sup>21</sup>

#### b. Macam-Macam Eksploitasi

Di Indonesia banyak sekali terjadi eksploitasi terhadap anak, bahkan seringkali dilakukan oleh orang-orang terdekat si anak yang tak lain adalah keluarga atau orang tua anak itu sendiri. Di bawah ini beberapa macam eksploitasi yang dapat terjadi kepada anak, yaitu:

##### a. Eksploitasi anak

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

---

<sup>20</sup> Surayin, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, CV.Yrama Widiya, Bandung, 2007, hlm 129

<sup>21</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Eksploitasi>. pada tanggal 10 November 2022 pukul 14.42

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.<sup>22</sup>

#### b. Eksploitasi sosial

Eksploitasi sosial adalah segala sesuatu yang dapat menyebabkan terhambatnya perkembangan emosional anak. Hal ini dapat berupa kata-kata yang mengancam atau menakut-nakuti anak, penghinaan anak, penolakan anak, menarik diri atau menghindari anak, tidak memperdulikan perasaan anak, perilaku negatif pada anak, mengeluarkan kata-kata yang tidak baik untuk perkembangan emosi anak, memberikan hukuman yang ekstrim pada anak seperti memasukkan anak pada kamar gelap, mengurung anak di kamar mandi, dan mengikat anak.<sup>23</sup>

#### c. Eksploitasi Seksual

Eksploitasi seksual adalah keterlibatan anak dalam kegiatan seksual yang tidak dipahaminya. Eksploitasi seksual dapat berupa perlakuan tidak senonoh dari orang lain, kegiatan yang menjurus pada pornografi, perkataan-perkataan porno, membuat anak malu, menelanjangi anak, prostitusi anak, perbuatan cabul dan persetubuhan pada anak-anak yang dilakukan orang lain dengan tanpa tanggung jawab, tingkatan mendorong atau memaksa anak terlibat dalam kegiatan seksual yang melanggar hukum seperti dilibatkan pada kegiatan prostitusi.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Meivy R. Tumengkol, *Jurnal Holistik*, 2016, hlm 4-6

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm 47

<sup>24</sup> Mieke Diah Anjar Yanit, dkk., *Model Sistem Monitoring dan Pelaporan Anak dan Perempuan Korban Kekerasan*, Bapenas, Propinsi Jateng, 2006, hlm 9-11

Pada sektor jasa, terutama hotel dan hiburan, anak-anak direkrut berdasarkan penampilan, dan berkemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Mereka harus melayani para pelanggan yang kebanyakan orang dewasa, sehingga berpeluang untuk mengalami tekanan batin karena mengalami rayuan-rayuan seksual.<sup>25</sup>

d. Eksploitasi Ekonomi (eksploitasi komersial)

Eksploitasi ekonomi adalah penggunaan anak untuk bekerja dan kegiatan lainnya demi kebutuhan orang tuanya atau orang lain seperti menyuruh anak bekerja secara berlebihan, menjerumuskan anak kepada dunia prostitusi untuk kepentingan ekonomi.<sup>26</sup>

**c. Faktor Penyebab Timbulnya Eksploitasi Anak**

a. Kemiskinan

Pendapat para ahli ilmu sosial tentang masalah kemiskinan, khususnya perihal sebab mengapa munculnya kemiskinan dalam suatu masyarakat berbeda-beda. Sekelompok ahli ilmu sosial melihat munculnya kemiskinan dalam satu masyarakat berkaitan dengan budaya yang hidup dalam suatu masyarakat. Dalam konteks pandangan seperti ini maka kemiskinan sering dikaitkan dengan rendahnya etos kerja anggota masyarakat, atau dengan bahasa yang lebih populer sebab-sebab kemiskinan terkait dengan rajin atau tidaknya seseorang dalam bekerja/mengolah sumber-sumber alam yang tersedia. Apabila orang rajin bekerja, dapat dipastikan orang tersebut akan

---

<sup>25</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1998, hlm

<sup>26</sup> *Loc.cit*

hidup dengan kecukupan. Selain rajin, orang itu memiliki sifat hemat. Manusia yang memiliki etos kerja tinggi dan sifat hemat pasti akan hidup lebih dari kecukupan.<sup>27</sup>

Kemiskinan juga diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang tidak sanggup memelihara diri sendiri sesuai dengan taraf kehidupan kelompok dan juga tidak mampu memanfaatkan tenaga, mental, maupun. Kemiskinan dapat diukur dengan membandingkan tingkat pendapatan seseorang atau rumah tangga dengan tingkat pendapatan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan minimumnya. Dari sisi ini kemiskinan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kemiskinan absolut dan kemiskinan relatif. Seseorang dikatakan miskin secara absolut apabila tingkat pendapatannya lebih rendah daripada garis kemiskinan absolut yang ditetapkan, atau dengan kata lain jumlah pendapatannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum yang dicerminkan oleh garis kemiskinan absolut tersebut.<sup>28</sup>

Tingkat pendapatan minimum merupakan pembatas antara keadaan yang disebut miskin dan tidak miskin, atau sering disebut dengan garis kemiskinan. Garis Kemiskinan adalah kemampuan seseorang atau keluarga memenuhi kebutuhan hidup standar pada suatu waktu dan lokasi tertentu untuk melangsungkan hidupnya. Standar hidup dimaksud mencerminkan tingkat kebutuhan minimal untuk memenuhi pangan, sandang, pemukiman, pendidikan, dan kesehatan.<sup>29</sup>

#### b. Pengaruh Lingkungan Sosial

Dalam konteks lingkungan sosial di masyarakat Indonesia, anak yang bekerja dianggap sebagai wahana positif untuk memperkenalkan disiplin serta menanamkan etos kerja pada anak. Hal ini sudah menjadi bagian dari budaya dan tata kehidupan

---

<sup>27</sup> Bagong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 115

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm 21

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 23

keluarga Indonesia. Banyak orang merasa bahwa bekerja merupakan hal positif bagi perkembangan anak sehingga sejak dini anak diikutsertakan dalam proses kerja.<sup>30</sup>

Pada beberapa komunitas tertentu, sejak kecil anak-anak sudah dididik untuk bekerja, misalnya di sektor pertanian, perikanan, industri kerajinan, nelayan, dan lain-lain. Namun, pekerjaan yang dilakukan tidaklah berbahaya bagi kondisi kesehatan anak secara fisik, mental, dan sosial sehingga tidak melanggar hak mereka sebagai anak. Proses ini seakan menjadi wadah bagi anak untuk belajar bekerja.<sup>31</sup>

Kelangkaan fasilitas pendidikan, rendahnya kualitas pendidikan dasar, rendahnya kesadaran masyarakat (khususnya orang tua) terhadap pentingnya pendidikan, kurikulum pendidikan yang kurang akomodatif terhadap tantangan kerja di masa depan, dan mahal biaya pendidikan menyebabkan pendidikan dipandang sebagai suatu hal yang elit dan mewah terutama di kalangan masyarakat miskin. Kondisi ini mendorong anak untuk memasuki dunia kerja. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa anak yang bekerja sebagian besar berpendidikan rendah.<sup>32</sup>

#### **4. Tinjauan Umum Tentang Upah**

##### **a. Pengertian Upah**

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

---

<sup>30</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*,: Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2012, hlm.

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 50

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 23

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.<sup>33</sup>

Menurut pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.<sup>34</sup>

Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah bahwa upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>35</sup>

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memberikan konsep definisi upah/gaji yaitu penerimaan buruh/karyawan/pegawai baik berupa uang ataupun barang selama sebulan

---

<sup>33</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2012, hlm. 150

<sup>34</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2012, hlm. 151

<sup>35</sup> <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/5129/1/10E00515.pdf>, diakses 28 Januari 2023

yang dibayarkan oleh perusahaan/kantor/majikan setelah dikurangi dengan potongan-potongan, iuran wajib, pajak penghasilan, dan sebagainya.<sup>36</sup>

## **b. Macam-Macam Upah**

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah.

Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- 1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- 2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;
- 3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Badan, Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan 2004*, , BPS, Jakarta, 2004, hlm. 2

<sup>37</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2012, hlm. 151

### c. Klasifikasi Tentang Hukum Pengupahan

Ketentuan dalam perundang-undangan tentang pengupahan pada umumnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Bersifat Membatasi (*Restrictive*), yaitu:

- 1) Memberi batas minimum besarnya upah (upah minimum).
- 2) Membatasi waktu kerja.
- 3) Membatasi jangka waktu penuntutan terhadap pembayaran upah.
- 4) Membatasi besarnya pemberian tunjangan tetap sebagai upah pokok, yaitu maksimal 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan upah.

b. Bersifat Memberi Perangsang (*Incentive*), yaitu:

1. Pengaturan pemberian upah lembur untuk pekerjaan diluar jam kerja.
2. Pengaturan mengenai upah tetap, meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan alasan-alasan tertentu.
3. Pengaturan mengenai penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh.

Ketentuan-ketentuan di atas dikatakan bersifat *incentive* karena bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja dengan kesadaran adanya jaminan kepastian hukum yang melindungi hak mereka.

### d. Ketentuan Tentang Pengupahan

Menurut Ibnu Taimiyah konsep upah dan harga merupakan dua konsep yang seringkali dipandang sebagai hal yang kurang lebih serupa. Itu sebabnya masalah penentuan jumlah upah sesungguhnya tak banyak berbeda dengan pematokan harga. Hanya saja, istilah yang kerap digunakan oleh Ibnu Taimiyah dalam menjelaskan

persoalan ini adalah tas'ir fial-a'mal, yang secara literal bermakna pematokan nilai harga atas suatu jasa pekerjaan.

Pada dasarnya dalam kondisi normal, tarif upah atau jasa pekerjaan dapat dinegosiasikan oleh kedua belah pihak penjual jasa dan pembeli jasa. Dengan kata lain, jasa pekerjaan merupakan salah sebuah komoditi yang diperdagangkan, karenanya tarif upah tunduk mengikuti hukum permintaan dan penawaran yang berlaku umum dalam dunia ekonomi, akan tetapi dalam situasi ketimpangan ekonomi, Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa pemerintah mungkin saja menerapkan tarif upah yang sepadan (*ujrah al-misl*) terhadap setiap kegiatan transaksi perdagangan jasa.

Ibnu Taimiyah menjelaskan bahwa *ujrah mitsl* ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat transaksi pembelian jasa atau penyewaan barang. Dengan begitu, jika negara ingin menetapkan tarif upah atau ada dua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menyebutkan jumlah upah yang dalam situasi normal bisa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis jasa pekerjaan tersebut.

Tujuan diterapkannya tarif upah sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi bisnis. Dengan demikian tarif upah sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa dapat diselesaikan secara adil.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> alim G.P, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Arakal T.P, Jakarta, 2014, Hlm.99

#### **e. Sistem Pemberian Upah**

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu :

##### **a. Sistem Upah Jangka Waktu**

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

##### **b. Sistem Upah Potongan**

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

##### **c. Sistem Upah Pemufakatan**

Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagikan kepada para anggota.

##### **d. Sistem Upah Berubah**

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun, itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Upah Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.<sup>39</sup>

g. Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih baik dari itu, ia diberi “*premi*”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*.

---

<sup>39</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 72

**BAB III**  
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ANAK UNTUK**  
**MEMBANTU ORANG TUA DALAM PEMENUHAN HAK-HAKNYA**  
**(SUATU PENELITIAN DI KOTA BANDA ACEH)**

**A. Perlindungan Hukum Oleh Pemerintah Kota Banda Aceh Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Anak Yang Bekerja Untuk Membantu Keluarga**

Anak merupakan setiap orang yang masih berumur 18 tahun (delapan belas tahun). Anak yang belum cakap hukum dan rentan akan kehidupannya haruslah diberikan hak-hak khusus yang melekat di dirinya. Setiap anak haruslah diberikan perlindungan hukum secara menyeluruh agar anak tersebut tidak di telantarkan.

Di Indonesia tentang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, hal ini bertujuan agar setiap pekerja mendapatkan perlindungan yang layak. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pengaturan tentang anak diatur dalam Pasal 68- 75.

Dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak dijelaskan bahwa “perlindungan anak adalah segala sesuatu untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Anak yang masih rentan seharusnya tidaklah bekerja, melainkan harusnya anak tersebut masih bermain dengan teman sebaya mereka. Namun, dalam

beberapa kasus tertentu terdapat anak yang melakukan pekerjaan untuk membantu kedua orang tuanya. Hal ini haruslah menjadi perhatian khusus baik dari pemerintah daerah pusat maupun pemerintah daerah. Karena larangan anak dalam bekerja telah diatur dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan “Pengusaha dilarang memperkerjakan anak”

“Dalam melakukan pekerjaan disini pekerjaan dilakukan dari pukul 14.00 WIB (empat belas Waktu Indonesia Bagian Barat) sampai dengan pukul 23.00 Wib ( dua puluh tiga Waktu Indonesia Bagian Barat) yang mana disini (warung kopi) sudah bekerja selama 1 tahun, hal ini dikarenakan kedua orang tua kehidupan ekonomi belum memadai, sehingga harus membantu untuk bekerja selepas pulang sekolah”<sup>1</sup>

Orang tua yang pada dasarnya adalah tulang punggung keluarga yang membiayai setiap anak haruslah memenuhi hak-hak anak yang paling dasar, tetapi karena permasalahan keuangan orang tua banyak membiarkan anaknya untuk bekerja, hal ini agar meringankan beban mereka terkait dengan keadaan ekonomi. “saya bekerja hanya sebagai buruh upah, yang mana pekerjaan yang saya kerjakan bukan pekerjaan yang tetap, jadi pendapatan saya tidak menentu setiap harinya, meski susah untuk memberikan izin anak saya bekerja, tetapi mau gimana lagi, setidaknya uang kerja dia cukup untuk jajan dia sehari-hari.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Maulana, (pekerja anak di warung kopi 16 tahun)

<sup>2</sup> Sutriadi

Dalam *convention on the right of the child* 1989, yang telah diretifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990, memuat 4 (empat) prinsip umum tentang hak anak yaitu sebagai berikut :

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

Pasal 3 ayat (2) Konvensi Hak anak tahun 1989 dijelaskan bahwa “Negara-negara peserta berusaha untuk negara-negara peserta berusaha untuk menjamin bahwa anak akan mendapatkan perlindungan dan perawatan seperti yang diperlukan bagi kesejahteraannya, dengan memperhatikan hak-hak dan tanggung jawab orang tua, wali atau perorangan lainya yang secara hukum bertanggung jawab atas anak itu, dan untuk tujuan ini akan mengambil semua langkah legislatif dan administratif yang tepat.

Sedangkan dalam Pasal 32 ayat (1) Konvensi Hak anak tahun 1989 ini menyebutkan bahwa “Negara-negara peserta mengakui hak anak untuk dilindungi dari eksploitasi ekonomi dari melakukan setiap pekerjaan yang mungkin akan berbahaya atau mengganggu pendidikan anak, atau membahayakan kesehatan atau perkembangan fisik, mental, spiritual moral atau sosial anak.

Pada dasarnya anak belum dapat bekerja, namun dalam beberapa kriteria tertentu anak dibolehkan untuk bekerja, seperti umur 13-15 tahun dapat melakukan pekerjaan yaitu pekerjaan ringan, dan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan psikis anak tersebut, serta anak yang sedang melakukan praktek dalam hal pendidikan seperti anak SMK yang sedang melakukan praktek di bengkel, dan yang terakhir adalah pekerja yang untuk perkembangan bakat anak.<sup>3</sup>

Penjelasan tersebut diatur dalam Pasal 70 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang menjelaskan bahwa :

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) 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 kesehatan dan keselamatan kerja

---

<sup>3</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

Setiap pengusaha haruslah dapat memberikan hak-hak anak pada saat melakukan pekerjaan, serta pengusaha haruslah meminta surat izin dari orang tua, dan dalam setiap anak yang bekerja haruslah membuat aturan tentang pekerja atau pada saat dibuatnya perjanjian kerja agar hak-hak dan kewajiban anak dapat diatur, karena jika hal ini terjadi maka pengusaha akan dikenakan denda sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.<sup>4</sup>

Selain hal itu setiap anak yang bekerja ketika melakukan lembur juga haruslah memberikan bonus upah kepada pekerja tersebut. “ Jika jadwal untuk kembali lebih lama dari waktu yang ditentukan maka pengusaha disini memberikan kami bonus karena telah lembur melakukan pekerjaan.<sup>5</sup>

Upaya perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah kota banda aceh adalah apabila ada pekerja anak yang hak-haknya tidak dipenuhi maka setiap anak dapat melaporkan hal ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh agar dapat ditindak lanjuti.<sup>6</sup>

“Setiap pengusaha yang melakukan perbuatan melawan hukum terhadap para pekerja anak, maka pekerja anak dapat melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setelahnya Dinas Tenaga Kerja memberikan pendampingan terhadap pekerja anak, dengan mendamaikan antara pengusaha dan pekerja anak namun

---

<sup>4</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

<sup>5</sup> Maulana, Pekerja anak (warung kopi, 16 tahun)

<sup>6</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

jika tidak ada jalan damai maka pekerja anak dapat melanjutkan ketahap pengadilan dengan didampingi oleh Dinas Tenaga Kerja”<sup>7</sup>

Pada dasarnya perlindungan terhadap anak yang bekerja dan juga perlindungan terhadap tenaga kerja biasa adalah sama,<sup>8</sup> yang mana perlindungan hukum terhadap pekerja anak terdiri dari :

1. Perlindungan terhadap upah

Upah merupakan hasil kerja yang diterima oleh para pekerja, upah merupakan faktor paling utama, mengapa setiap orang ingin bekerja, termasuk dalam hal ini adalah pekerja anak. Setiap orang bekerja pada dasarnya adalah untuk membutuhkan uang guna menjamin kehidupan sehari-harinya.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk diberikan tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

---

<sup>7</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

<sup>8</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

## 2. Jaminan terhadap keselamatan kerja

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak-hak pekerja, yang harus terpenuhi, karena dalam hal ini keselamatan kerja adalah hal yang paling riskan karena berhubungan langsung dengan pekerjaan pada saat bekerja terutama hal ini paling berat terhadap pekerja anak, yang mana anak dari segi psikis maupun mental jelaslah berbeda dari orang dewasa.

## 3. Jaminan terhadap kesehatan kerja

Dalam pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerajaan dijelaskan bahwa “kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintergrasi sesuai dengan sistem manajemen perusahaan”

## 4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Jaminan sosial dalam tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja atau keluarganya terhadap berbagai macam resiko yang dihadapi oleh pekerja maupun oleh keluarga pekerja tersebut, dalam hal ini jaminan sosial terhadap tenaga kerja adalah BPJS.

Jika jaminan tersebut di langgar oleh pengusaha maka para pekerja dapat membuat laporan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

## **B. Kendala yang Terdapat Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Anak di Kota Banda Aceh**

Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

- (1) Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur 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 memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
  - a. Izin dari orang tua atau wali
  - b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
  - c. Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam
  - d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
  - e. Keselamatan dan kesehatan kerja
  - f. Adanya hubungan kerja yang jelas
  - g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a,b,f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Dalam Pasal dijelaskan tentang ketentuan bagaimana seorang anak bisa bekerja , namun dalam praktek yang terjadi terdapat faktor-faktor yang menjadi hambatan atau kendala terhadap pemenuhan hak-hak anak, yang mana kendala-kendala tersebut berupa :

a. Kendala regulasi lapangan

Kendala pengusaha merupakan aturan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap para pekerja dalam menjalankan usahanya, namun dalam lapangnya banyak pengusaha yang menjalankan faktor regulasi ini tidak sesuai dengan peraturan Peraturan Perundangan-Undangan yang berlaku.

“Dalam prakteknya sebahagian pengusaha ada yang mempekerjakan anak dengan tidak sesuai dengan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa pengusaha yang memperkejakan anak lebih dari jam yang seharusnya, para pengusaha melakukan hal ini dengan sembunyi-sembunyi dan ketika Dinas Tenaga Kerja melakukan survei mereka menyembunyikan fakta yang ada”<sup>9</sup>

Dalam penjelasan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa : “Dalam hal anak diperkerjakan bersama-sama dengan buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisah dari tempat pekerja/buruh dewasa.

---

<sup>9</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

Dari penjelasan Pasal diatas seharusnya anak dipisahkan saat bekerja dengan para tenaga kerja/buruh yang sudah dewasa, namun kenyataanya hal ini sangat jarang kita jumpai, yang mana pekerja anak dan pekerja dewasa secara tempat disatukan secara bersamaan

b. Kendala dari Penegak Hukum

Penegak hukum merupakan salah satu faktor terpenting dalam pemenuhan perlindungan hukum terhadap masyarakat aspek terpenting dalam suatu tindakan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap masyarakat. Akan tetapi faktor penegak hukum ini masih belum bisa dikatakan optimal dikarenakan aspek yang terjadi belum terlalu memberikan dampak kepada tenaga kerja yang mana dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja.

Dalam hal ini fungsi dari pengawas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh adalah :

a. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan.

Ketentuan-ketentuan yang dimaksud dalam hal ini adalah ketentuan hukum yaitu, Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur tentang fungsi pengawas dalam tenaga kerja. Jika dalam halnya terjadi permasalahan maka pengawas dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku dengan semestinya,

dan kepada pengusaha dapat memberikan sangsi-sangsi sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

- b. Memberikan penanganan teknis serta nasehat kepada para pengusaha dan tenaga kerja dalam hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

Penanganan yang dimaksud dalam hal ini diutamakan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan Perundang-Undangan, maka dalam hal ini pengawas memberikan perlawanan secara teknis yaitu menjelaskan tentang hal yang seharusnya dilakukan oleh para pengusaha, pelanggaran teknis ini juga dapat berupa penutupan sementara perusahaan yang melanggar ketentuan Perundang-Undangan.

Dalam hal ini sebenarnya perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah sudah ada, namun fakta yang terjadi di lapangan belum di optimalkan dengan semestinya.

“Ketika kita melihat mengapa ada kendala dalam memberikan perlindungan terhadap anak dari Dinas Tenaga Kerja , hal ini dikarenakan jumlah personal di dalam Dinas Tenaga Kerja masih minim, jadi ketika ada kasus tertentu, maka penyelesaian permasalahan yang dilakukan akan juga memerlukan waktu yang cukup lama.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

c. Kendala dari pengusaha

Pada dasarnya seorang pengusaha tidak dapat memperkejakan anak, namun terdapat beberapa pengecualian yang ada, yang mana anak dibolehkan untuk bekerja, namun terdapat pengecualian tertentu akan hal ini.

Pengusaha yang akan menjadi pemimpin seharusnya lebih memahami bagaimana sistem-sistem yang dijalankan, akan tetapi dalam lapangan banyaknya ditemukan para pengusaha melakukan hal yang tidak sportif, yang mana hal ini tidak sesuai dengan hukum yang semestinya.

Dalam hal ini seharusnya anak dibuatkan perjanjian kerja yang diwakili oleh wali atau orang tua anak tersebut, yang mana perjanjian kerja tersebut memuat tentang hak-hak para pekerja, terkhusus disini pekerja anak, namun terdapat anak yang bekerja tanpa adanya perjanjian kerja yang di tandatangani oleh orang tua atau wali mereka.

“ Ketika saya bekerja saya tidak ada membuat perjanjian kerja, saya hanya menyerahkan pas foto yang diminta oleh para pengusaha, selebihnya saya tidak tahu apa-apa lagi dan saya hanya bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pengusaha tempat saya bekerja”<sup>11</sup> untuk para tua pekerja anak juga tidak memahami tentang perjanjian kerja“ Tidak ada kami

---

<sup>11</sup> Maulana, Pekerja anak (warung kopi, 16 tahun)

mendapatkan perjanjian kerja sebelumnya, disini saya hanya mengetahui bahwa anak saya bekerja di tempat tersebut.<sup>12</sup>

### **C. Peran Instansi Terkait Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Terhadap Anak**

Pengawas dalam hal pekerja sangat diperlukan, apalagi terhadap anak yang bekerja, fungsi pengawas di Kota Banda Aceh memiliki peran yang sungguh besar terhadap pekerja anak. Kewenangan terhadap pekerja pada daerah sungguh sangat besar dan dominan yang mana pengawas disini dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Pengawasan ini memiliki tujuan untuk mencegah penyelewengan yang tidak sesuai dengan perturan Perundang-Undangan. “Dengan pengawasan terhadap pekerja anak diharap hak ini bisa menunjang penyelenggaraan terhadap kebijakan yang sudah ditentukan dengan efisien serta efektif, dengan adanya pengawasan maka kita dapat mengukur sebagaimana sudah rencana kerja dapat berjalan.”<sup>13</sup>

Pengawasan terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu pengawasan preventif yaitu pengawasan yang bersifat mencegah. Artinya, menjaga agar jangan sampai suatu kegiatan yang sudah dilakukan memiliki kesalahan. Pengawas preventif ini merupakan pengawasan yang bersifat mencegah agar pemerintah daerah tidak mengambil kebijakan yang dapat bertentangan dengan Undang-Undang. Sedangkan pengawasan yang selanjutnya adalah pengawasan secara refresif yang

---

<sup>12</sup> Orang tua/wali anak yang bekerja

<sup>13</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

mana pengawasan ini merupakan pengawasan secara penangguhan atau secara pembatalan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan.<sup>14</sup>

Berikut merupakan peran instansi terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja terhadap pengawasan anak :

a. Pembinaan Tenaga Kerja Anak

Pembinaan terhadap tenaga kerja bermaksud agar setiap tenaga kerja diberikan bekal dan pengetahuan terhadap tenaga kerja dan juga kepada pengusaha mengenai bagaimana peraturan Perundang-Undangan terkait tenaga kerja anak. Hal ini sangat penting dilakukan agar ketentuan hukum terdapat keselarasan antara ekonomi serta budaya.<sup>15</sup>

Pembinaan tenaga kerja ini juga dapat dilakukan dengan sosialisasi, yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja secara menyeluruh kepada para pengusaha, terkhusus di daerah-daerah yang belum cukup pengetahuan mengenai peraturan Perundang-Undangan.<sup>16</sup>

Secara umum fungsi pembinaan terhadap tenaga kerja anak ini menyampaikan beberapa ketentuan hukum yang terkait ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga tenaga kerja anak dan pengusaha mengerti akan konsep hukum yang ada.

---

<sup>14</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

<sup>15</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

<sup>16</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

#### b. Pemeriksaan Terhadap Tenaga Kerja Anak

Pemeriksaan terhadap tenaga kerja anak ini adanya perbedaan antara peraturan perundang-undangan dan juga pada lapangan. Terdapat berbagai macam pelanggaran yang dilakukan oleh para pekerja seperti memperkerjakan anak melebihi batas waktu yang telah ditentukan, tidak adanya perjanjian kerja, tidak diberikan hak-hak anak seperti di bedakan tempat kerja antara anak dan orang dewasa, serta juga menyembunyikan anak ketika sedang dilakukan pemeriksaan.<sup>17</sup>

Sehingga dengan pemeriksaan ini setiap hak-hak anak pada saat bekerja haruslah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak menyeleweng dengan peraturan Perundang-Undangan.

#### c. Pengujian

Unsur pengujian ini dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk menguji bagaimana kondisi dari lapangan pekerjaan anak, sehingga setiap anak yang bekerja terpenuhi setiap hak-hak nya pada saat melakukan pekerjaan.

#### d. Penegakan hukum

Fungsi penegakan hukum ini merupakan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja yang bekerjasama dengan instansi terkait seperti POLRI sesuai dengan wilayah kerja masing-masing, sehingga ketika ada pekerja anak yang

---

<sup>17</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

dilanggar haknya Dinas Tenaga Kerja dapat secara langsung melakukan tugas-tugasnya dengan semestinya.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2022)

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Perlindungan hukum terhadap anak yang bekerja adalah setiap pengusaha yang melakukan perbuatan melawan hukum, pekerja anak dapat melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setelahnya Dinas Tenaga Kerja memberikan pendampingan terhadap pekerja anak, dengan mendamaikan antara pengusaha dan pekerja, anak namun jika tidak ada jalan damai maka pekerja anak dapat melanjutkan ketahap pengadilan dengan didampingi oleh Dinas Tenaga Kerja.
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pemenuhan hak-hak anak adalah kendala secara regulasi atau lapangan, kendala dari penegak hukum, dan Kendala dari pengusaha.
3. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan adalah melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja anak, pemeriksaan terhadap tenaga kerja anak, serta memberikan pengujian dan penegakan hukum terhadap anak.

### **B. Saran**

1. Disarankan kepada pengusaha agar memberikan perlindungan hukum terhadap anak dimulai dari perlindungan Perlindungan terhadap upah, Jaminan terhadap keselamatan kerja, Jaminan terhadap kesehatan kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, agar kesejahteraan anak lebih terjamin dalam bekerja.

2. Disarankan kepada anak agar jika ingin bekerja haruslah seimbang antara pekerjaan dan juga pendidikan.
3. Disarankan kepada dinas Tenaga Kerja agar lebih memperhatikan lagi setiap anak yang bekerja

## DAFTAR ISI

|                |          |
|----------------|----------|
| <b>ABSTRAK</b> | <b>i</b> |
|----------------|----------|

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR</b> | <b>ii</b> |
|-----------------------|-----------|

|                   |           |
|-------------------|-----------|
| <b>DAFTAR ISI</b> | <b>iv</b> |
|-------------------|-----------|

## BAB I PENDAHULUAN

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Permasalahan         | 1  |
| B. Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian | 7  |
| C. Metode Penelitian                   | 7  |
| D. Sistematika Penulisan               | 11 |

## BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ANAK

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Tinjauan umum tentang Pengertian Anak                               | 12 |
| B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Anak                             | 13 |
| 1. Pengertian Tenga Kerja                                              | 13 |
| 2. Pengertian Tenaga Kerja Anak                                        | 15 |
| 3. Klasifikasi Tenga Kerja                                             | 15 |
| 4. Hak-Hak Tenaga Kerja                                                | 17 |
| C. Tinjauan Umum Tentang perlindungan Hukum Terjadap Tenaga Kerja Anak | 19 |
| 1. Pengertian Perlindungan Hukum                                       | 19 |
| 2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak                       | 22 |
| 3. Eksploitasi Anak                                                    | 25 |
| D. Tinjauan Umum Tentang Upah                                          | 30 |

## BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ANAK UNTUK MEMBANTU ORANG TUA DALAM PEMENUHAN HAK HAKNYA (SUATU PENELITIAN DI KOTA BANDA ACEH)

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja anak yang bekerja di kota Banda Aceh | 38 |
| B. Kendala yang dihadapi dalam pemenuhan hak-hak anak di kota Banda Aceh                      | 44 |
| C. Peran instansi terkait dalam pengawasan tenaga kerja terhadap anak                         | 49 |

## BAB IV KESIMPULAN

|               |    |
|---------------|----|
| A. Kesimpulan | 53 |
| B. Saran      | 53 |

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> | <b>55</b> |
|-----------------------|-----------|

## LAMPIRAN

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Alim G.P, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Arakal T.P, Jakarta, 2014.
- Badan, Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan 2004*, BPS, Jakarta,
- Bagong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, Kencana, Jakarta, 2010.
- Fakih, Mansur, *Persoalan Ketidak Adilan Sosial Dalam Pendidikan Kewarganegaraan dan HAM*, UII Pres, Yogyakarta, 2008.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2012.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007.
- Jimmy Jose Simbiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Visimedia, Jakarta, 2016.
- Jonni, Muhammad dan Zulhaina Z tanamas, *Aspek Hukum Perlindungan Anak Dalam Perspektif Konvensi Hak Anak*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017.
- Koesnan, R.A. *Susunan Pidana dalam Negara Sosialis Indonesia*, Sumur, Bandung, 2005.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2014.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum (suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 2019.
- Mieke Diah Anjar Yanit, dkk., *Model Sistem Monitoring dan Pelaporan Anak dan Perempuan Korban Kekerasan*, Bapenas, Propinsi Jateng, 2006.
- Mulyadi,S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012
- Murni Tukiman, *Perlindungan Anak terhadap segala bentuk ketelantaran kekerasan dan eksploitasi. Simposium Aspek-Aspek Hukum Masalah Perlindungan Anak dilihat dari segi Pembinaan terhadap generasi muda*, PT.Binakerja, Jakarta, 2010.

Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2011.

Soejono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.

Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2006.

Surayin, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, CV.Yrama Widiya, Bandung, 2007.

Syamsuddin, *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 2007.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

## **B. Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak.

## **C. Internet**

<https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>. Diakses pada tanggal 10 November 2022 pukul 13.06.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Eksploitasi>. pada tanggal 10 November 2022 pukul 14.42.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/5129/1/10E00515.pdf>, diakses 28 Januari 2023.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-1t6321be2336d65> (diakses pada tanggal 26 Juli pukul 21.36 WIB).

#### **D. Karya Ilmiah**

Skripsi Yoga Alvian Adrian, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Anak Di Kota Tangerang*, Universitas UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Syariah dan Hukum, Jakarta.

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji beserta syukur kehadiran Allah Swt, yang mana telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang begitu besar sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **(Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Anak Untuk Membantu Orang Tua Dalam Pemenuhan Hak-Haknya (Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)** ini akhirnya dapat diselesaikan. Tidak lupa pula sholawat teriringkan salam disanjung sajikan kepada Nabi Muhammad Saw, yang mana telah membawa dari alam jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang dapat dirasakan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi yang sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Penyusunan penelitian skripsi ini bermula dari suatu proses yang panjang, yang memerlukan waktu dan pikiran. Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselenggaraakaan tanpa bantuan, bimbingan, serta arahan dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih disampaikan yang setinggi-tingginya kepada;

1. Ibu Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dalam memberikan bimbingan sehingga penulisan dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Syukriah., S.H., M.H., selaku dosen wali yang tak pernah lelah memberikan motivasi dan mengingatkan sehingga penelitian skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Dosen-dosen dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu dan nasihat sehingga proses pekerjaan skripsi dapat terlaksana dengan baik.
5. Sahabat-Sahabat terbaik dalam memberikan motivasi.
6. Serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sangat istimewa kepada Ibu tercinta Linda Sari dan Ayah saya Mukhlis yang telah mendoakan, membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang, serta telah memberikan motivasi dan semangat sehingga penulisan studi kasus ini diselesaikan dengan baik meskipun terdapat banyak kekurangan di dalam skripsi ini.

Penulisan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun masih ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah Swt, dimohonkan taufiq dan hidayah semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum perdata.

Banda Aceh, 10 Februari 2023  
Penulis

**Muhammad Maizra Aulia**  
**Npm: 1901110094**



**PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH**  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Sukarno – Hatta KM 2 No. 4 Mibo Kecamatan Banda Raya  
Banda Aceh Telp. (0651) 44391  
email: disnakerbandaaceh@gmail.com, website: disnaker.bandacehkota.go.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 560/ 20 /2023

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **M. Maizra Aulia**  
Alamat : Gp. Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata Kota Banda Aceh  
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Telah selesai melakukan pengambilan data- data yang berkaitan dengan judul penelitian  
“Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Anak untuk Membantu Orang Tua dalam  
Pemenuhan Hak- Haknya”.

Demikian Surat Ketarangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan  
sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 04 Januari 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BANDA ACEH

**MAIRUL HAZAMI, SE, M. Si**  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19640506 198603 1 003



Wawancara dengan anak yang berkerja



Wawancara dengan kepala dinas tenaga kerja



Wawancara dengan orang tua anak yang berkerja