

**PELAKSANAAN PASAL 69, 70, 71, 72, 73, DAN 74 UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH ANAK YANG  
BEKERJA PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR CV HEYDE**

**JAKARTA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi Sebagai Syarat-syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaaan  
Dalam Ilmu Hukum**

**Oleh:**

**JOKO PRAMONO**

**NIM. 0310103096**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2008**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PELAKSANAAN PASAL 69, 70, 71, 72, 73, DAN 74 UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH ANAK YANG  
BEKERJA PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR CV HEYDE  
JAKARTA**

Oleh  
**JOKO PRAMONO**

**NIM. 0310103096**

**Pembimbing Utama,**

**Ketua Majelis Penguji,**

**Ummu Hilmy,SH, MS**

**Agus Susanto, SH**

**NIP. 131 415 709**

**NIP. 130 604 500**

**Pembimbing Pendamping,**

**Ketua Bagian Hukum Perdata,**

**Dr. A. Rachmat Budiono ,SH, MH**

**Rachmi Sulistyarini,SH, MH**

**NIP. 131 573 939**

**NIP. 131 573 917**

**Mengetahui,**

**Dekan,**

**Herman Suryokumoro,SH, MS**

**NIP. 131 472 741**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PELAKSANAAN PASAL 69, 70, 71, 72, 73, DAN 74 UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH ANAK YANG  
BEKERJA PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR CV HEYDE  
JAKARTA**

Oleh

**JOKO PRAMONO**

**Disetujui pada tanggal 04 Februari 2008**

**Pembimbing Utama,**

**Ummu Hilmy SH, MS**

**NIP. 131 415 709**

**Pembimbing Pendamping,**

**Dr. A.Rachmad Budiono, SH,MH**

**NIP. 131 573 939**

**Mengetahui,**

**Ketua Bagian Hukum Perdata,**

**Rachmi Sulistyarini,SH.,MH**

**NIP. 131 573 917**



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran TUHAN YME, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PELAKSANAAN PASAL 69, 70, 71, 72, 73, DAN 74 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH ANAK YANG BEKERJA PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR CV HEYDE JAKARTA”.

Skripsi ini merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa untuk memperoleh keserjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang. Dalam menyusun skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Herman Suryokumoro selaku Dekan Fakultas Hukum Brawijaya;
2. Ibu Rachmi Sulistyarini SH.,MH selaku Ketua Bagian Hukum Perdata;
3. Ibu Ummu Hilmy, SH,MS selaku dosen pembimbing utama;
4. Bapak Dr. A.Rachmat Budiono, SH.,MH. selaku dosen pembimbing pendamping;
5. Bapak Adrianus Setyo Pribadi selaku Manager Proyek CV Heyde Jakarta, terima kasih atas bantuannya;
6. Dan pihak-pihak yang telah membantu penulis selama penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Malang, Maret 2008

Joko Pramono

**DAFTAR ISI**

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix

**BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8

**BAB II : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ANAK**

A. Konsep Dasar Perlindungan Hukum .....	9
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	9
2. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum.....	10
3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja.....	11
B. Pengertian Dasar buruh, pekerja, dan Pekerja anak.....	12
C. Jenis dan objek perlindungan tenaga kerja .....	13
1. Jenis perlindungan tenaga kerja.....	13
2. Objek Perlindungan Tenaga Kerja .....	13
D. Konsep dasar tentang Buruh Anak .....	14

**BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	18
---------------------------	----

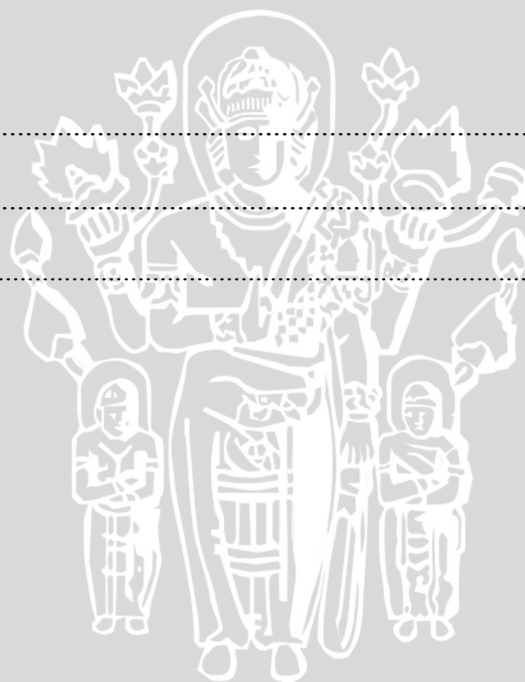
B. Lokasi Penelitian .....	18
C. Metode Pendekatan .....	18
D. Jenis dan Sumber Data .....	18
E. Teknik Pengumpulan Data .....	20
F. Populasi dan Sampel .....	20
G. Teknik Analisis Data .....	21
H. Sistematika Penulisan .....	21

**BAB IV : APLIKASI TERHADAP SYARAT-SYARAT ANAK YANG  
DAPAT DIPEKERJAKAN BERDASARKAN PASAL 69, 70, 71,  
72, 73, DAN 74 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA CV HEYDE  
JAKARTA**

A. Gambaran Umum .....	23
1. Sejarah Perusahaan .....	23
2. Visi dan Misi .....	24
3. Lokasi Perusahaan .....	25
4. Proyek CV Heyde .....	25
5. Struktur Organisasi Perusahaan .....	26
6. Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) .....	31
7. Karakteristik Responden .....	32
B. Pelaksanaan syarat anak yang dapat dipekerjakan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	34
1. Kondisi Kerja .....	35



a. Perjanjian Kerja dan Jenis Kerja .....	35
b. Waktu Kerja .....	36
c. Pengupahan .....	39
2. Lingkungan Kerja.....	41
a. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	41
b. Tempat kerja.....	43
C. Kendala Atau Pendukung Terpenuhi atau tidak Terepenuhinya Pelaksanaan Pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	44
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	53



**DAFTAR TABEL**

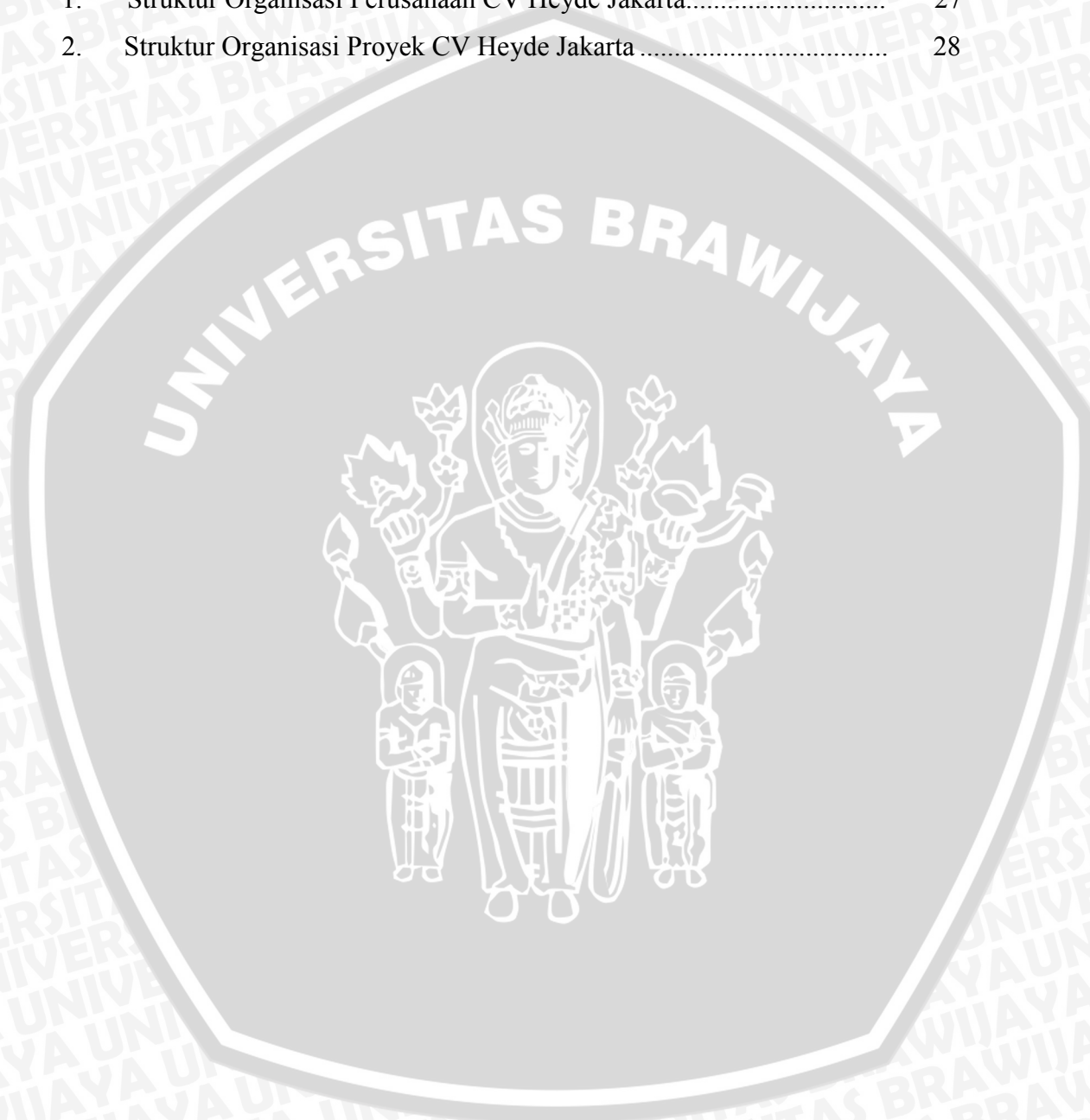
No	Judul Tabel	Hal
1.	Jumlah pekerja anak berdasarkan Urutan Proyek CV heyde Jakarta.....	32
2.	Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	33
3.	Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
4.	Karakteristik Responden berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	33
5.	Karakteristik Responden berdasarkan Latar Belakang Keterlibatan Buruh Anak .....	34
6.	Perjanjian Kerja.....	35
7.	Waktu Kerja .....	38
8.	Pengupahan .....	40
9.	Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	42





## DAFTAR BAGAN

No	Judul Bagan	Hal
1.	Struktur Organisasi Perusahaan CV Heyde Jakarta.....	27
2.	Struktur Organisasi Proyek CV Heyde Jakarta.....	28



## ABSTRAK

**Joko Pramono**, Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya Malang, Februari 2008, *Pelaksanaan Pasal 69, 70, 71, 72, 73, dan 74 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mengenai Perlindungan Hukum bagi Buruh Anak yang Bekerja pada Perusahaan Kontraktor CV Heyde Jakarta*, **Dosen Pembimbing:**(1) Ummu Hilmy SH,MS. (2) Dr.A.Rachmad Budiono,SH.,MH.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah jelas mengatur tentang syarat-syarat anak yang dapat dipekerjakan beserta hak-hak anak tersebut, yaitu Pasal 69, 70, 71, 72, 73, dan 74. Akan tetapi pada kenyataannya, berdasarkan data yang dihimpun oleh *Human right watch*, sepanjang tahun 2004 sebanyak 640 ribu anak yang berusia 12 tahun telah bekerja 18 jam sehari selama tujuh hari dalam sepekan. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja anak tersebut di lapangan. Dengan adanya ketidaksesuaian antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan kenyataan yang ada di lapangan inilah yang menjadi analisis skripsi ini. Dalam studi dan penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui apakah buruh anak yang bekerja pada CV Heyde Jakarta sudah memenuhi syarat anak yang dapat dipekerjakan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apa yang menjadi kendala atau pendukung terpenuhi atau tidak terpenuhinya syarat-syarat tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan realita sesungguhnya tentang perlindungan terhadap anak yang dipekerjakan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis sosiologis, sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Fokus dari penelitian ini adalah menitikberatkan pada wujud perlindungan hukum bagi anak yang bekerja yang dilakukan oleh Perusahaan Kontraktor CV Heyde Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah para pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde Jakarta, sedang dalam penggalian data peneliti menggunakan teknik wawancara terhadap *project manager*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa wujud perlindungan hukum bagi pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde belum terealisasi dengan baik sesuai dengan pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maksud dari belum terealisasi dengan baik adalah masih terjadi pelanggaran pada Pasal 69, 69 (ayat 2 huruf c,d), 70(1), 71(1), 72, 73, 74 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam realitasnya, CV Heyde menghadapi kendala-kendala maupun memiliki faktor-faktor pendukung untuk melaksanakan pasal-pasal tersebut.

Dari hasil penelitian dan analisis permasalahan tersebut, Perlindungan hukum terhadap anak yang dipekerjakan diharapkan lebih ditingkatkan agar perkembangan fisik, mental maupun moral si anak dapat berkembang dengan baik. Pada akhirnya secara umum akan berdampak positif dalam menciptakan manusia Indonesia yang berkualitas baik jasmani maupun rohani

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Adanya kasus Muhammad Riski yang baru-baru ini menjadi bahan sorotan di mana kasus bocah asal Malang, Jawa Timur ini yang kulitnya melepuh akibat disiram air panas oleh ibu angkatnya sendiri. Sang ibu mengaku marah karena Riski yang ia asuh sejak bayi ini sering buang air sembarangan di rumahnya. Kasus yang juga memperlihatkan terjadi pada kakak adik Indah Novianti dan Lintang Saputra. Gara-gara kecewa pada suami yang juga ayah dari anak-anaknya, sang ibu tega membakar kedua buah hatinya hidup-hidup. Lintang selamat setelah menderita luka bakar cukup parah, sementara Indah akhirnya meninggal setelah dilalap api.

Kasus-kasus di atas adalah contoh nyata betapa anak-anak merupakan korban yang sangat rentan terhadap tindak kekerasan. Bukan hanya fisik, anak-anak pun sering mengalami kekerasan psikis dan juga seksual. Tak heran jika kemudian KPA (Komnas Perlindungan Anak) menyatakan bahwa saat ini anak-anak di Indonesia terancam hak hidupnya.

Dalam jumpa pers catatan akhir tahun 2006 yang digelar Rabu (6/12), Sekjen Komnas Perlindungan Anak, Aris Merdeka Sirait menyatakan, diperkirakan jumlah kasus pelanggaran anak pada tahun ini mencapai angka 13,5 juta. Pelanggaran hak anak ini terdiri atas tindak kekerasan, tidak terpenuhinya hak atas kesehatan, pendidikan, ekonomi, dan juga permasalahan sosial. Sementara untuk tindak kekerasan fisik, seksual, dan psikis, selama periode



Januari hingga September 2006, Komnas Perlindungan Anak sudah menerima 1.124 kasus pengaduan. Angka ini terus meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan data KPA, jumlah pengaduan ada 441 kasus, dan untuk tahun 2005 ada 736. Sementara untuk tahun 2006, dari 1.124 kasus yang masuk, 247 kasus yang masuk merupakan kasus kekerasan fisik, 426 kasus kekerasan seksual, dan 451 kasus kekerasan psikis. Pihak KPA menyatakan, berdasarkan laporan yang masuk, selain tindak kekerasan, pelanggaran yang diterima anak-anak pun sangat beragam. Salah satunya adalah busung lapar, anak jalanan, pekerja anak, anak korban perdagangan demi kepentingan seksual komersial, penculikan, bahkan anak korban narkoba, dan HIV/AIDS.<sup>1</sup>

Dari data yang masuk KPA, pelanggaran hak anak berupa perdagangan anak, eksploitasi seksual komersial, pekerja anak, dan juga anak yang hidup di jalanan, angkanya mencapai 1,2 juta orang. Sementara, kasus pelanggaran yang masuk permasalahan sosial, seperti anak bunuh diri, tawuran pelajar, pornografi, narkoba, anak berhadapan dengan hukum, kasus anak tanpa akta kelahiran, dan anak yang kehilangan kewarganegaraan mencapai 11,9 juta jiwa. Sementara untuk pelanggaran anak terkait masalah pendidikan sebanyak 233 ribu kasus. Pelanggarannya berupa anak-anak yang terpaksa putus sekolah mulai SD, SMP, SMA, hingga mereka yang tidak bisa sekolah dan berakibat buta huruf. Terkait masalah kesehatan, pelanggarannya mencapai 130 ribu kasus, antara lain kasus anak dengan HIV/AIDS, flu burung, diare, polio, gizi buruk, dan juga malapraktik.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> *Republika*, edisi 7 Desember 2006

<sup>2</sup> [www.bkkbn.go.id](http://www.bkkbn.go.id) Mei 2006

Menurunnya kemampuan masyarakat dalam memenuhi gizi anak, pelayanan kesehatan, akses pendidikan, pada gilirannya memposisikan anak sebagai korban. Jadi salah satu jalan keluarnya adalah bekerja untuk bisa memenuhi tuntutan kebutuhan hidup.

Para anak itu pun terpaksa bekerja di sektor-sektor yang sesungguhnya tidak bisa ditoleransi untuk anak. Pada dasarnya anak dilarang bekerja karena seorang anak memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan dan waktu bermain, akan tetapi hal tersebut tidak berlaku pada kalangan menengah ke bawah (miskin). Pada keluarga-keluarga miskin terutama yang terdapat pada negara dunia ketiga, baik dari keluarga maupun negara tidak dapat memenuhi hak-hak anak yang paling dasar tersebut. Oleh karena itu, di kalangan internasional sepakat untuk mengesahkan konvensi yang dapat melindungi hak-hak anak tersebut. Konvensi tersebut antara lain adalah ratifikasi Konvensi *ILO No 182* tentang Tindakan Segera untuk Menghapuskan dan Mengurangi Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, dengan tujuan mengurangi keterlibatan anak dalam kegiatan produktif yang berbahaya. Jadi dari penjelasan di atas, anak yang bekerja bertujuan untuk beberapa hal, antara lain: melatih anak untuk mandiri, mencari nafkah untuk diri dan keluarganya, maupun hanya ikut-ikutan teman sebayanya dan masih banyak lagi alasan-alasan lainnya. Hasil Sakernas ( Survei Angkatan Kerja Nasional ) tahun 1997, diketahui bahwa jumlah pekerja anak usia 10-14 tahun sekitar 1,6 juta anak. Jumlah itu diperkirakan akan terus meningkat, karena saat ini lebih dari 8 juta anak terpaksa putus sekolah dan berpotensi menuju dunia kerja. Di kota-kota kecil, tak sedikit anak-anak bekerja sebagai tukang becak, kernet angkutan, pengemudi andong, bersentuhan dengan mesin dan benda-benda tajam,



menggunakan bahan berbahaya bagi kesehatan. Misalnya, mengelas tanpa pelindung mata. Penelitian itu juga menemukan anak-anak wanita di bawah usia 17 tahun bekerja sebagai pelacur. Semakin longgarnya batas toleransi terhadap kasus-kasus eksploitasi dan pelibatan anak dalam kegiatan produktif, ditambah lagi dengan tidak adanya perlindungan hukum dan sosial yang pasti, semakin menambah buramnya nasib anak-anak. Dari sudut manapun kita memandang, keterlibatan pekerja anak di sektor berbahaya jelas merupakan hal yang memprihatinkan. Karena itu sudah semestinya dieliminasi.<sup>3</sup>

Ada di antara pekerjaan-pekerjaan terburuk anak yang masuk dalam kategori *trafficking* (perdagangan orang) yang selama ini menjadi salah satu masalah di Indonesia salah satunya adalah mempekerjakan anak di jermal, pembantu rumah tangga, konstruksi, maupun pada perkebunan. Praktik mempekerjakan anak di jermal, sebagai pembantu rumah tangga, konstruksi, dan perkebunan ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia, hak asasi anak, dan hak asasi pekerja/buruh yang diperlakukan seperti komoditi yang dibeli, dijual, dipindahkan dan dijual kembali. Gejala yang meluas ini sedang berkembang dan berubah dalam bentuk dan kompleksitasnya, yang tetap hanya kondisi yang serupa perbudakan terhadap manusia. Biasanya, praktik ini dianggap sama dengan prostitusi, namun kenyataannya mencakup banyak bentuk lain dari kerja paksa.

Perdagangan orang adalah bentuk modern dari perbudakan manusia. Perdagangan orang juga merupakan salah satu bentuk perlakuan terburuk dari pelanggaran harkat dan martabat manusia. Bertambah maraknya masalah

---

<sup>3</sup> *Suara Karya*, edisi 23/06/2007



perdagangan orang di berbagai negara, termasuk Indonesia dan negara-negara yang sedang berkembang lainnya, telah menjadi perhatian Indonesia sebagai bangsa, masyarakat internasional, dan anggota organisasi internasional, terutama Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).

Data yang dihimpun *ILO (International Labour Organization)* pada Maret sampai dengan Juli 2006, yang menyebutkan bahwa dari 1.231 WNI yang telah menjadi korban trafficking, 55% dieksploitasi menjadi PRT, 21% menjadi pelacur paksa, 18,4% pekerja formal, 5% perdagangan pekerja transit (buruh migran) dan 0,6% adalah kasus bayi yang diperdagangkan. Dari adanya kasus sebanyak itu, hanya 1% saja yang dapat diproses sampai di pengadilan. Sedang sisanya tidak tertangani dengan tuntas.<sup>4</sup>

Meskipun demikian, adanya praktik perdagangan orang dan mempekerjakan anak pada pekerjaan yang tidak semestinya (terburuk) seperti dua sisi mata uang. Di satu sisi para buruh atau pekerja membutuhkan pekerjaan demi pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, tetapi disisi lain hal ini justru dapat menjadi ajang eksploitasi bagi pekerja/buruh tersebut yang dilakukan oleh para kapitalis. Dan yang lebih memprihatinkan lagi adalah sebagian besar buruh/pekerja tersebut adalah buruh anak.

Tidak sedikit pekerja/buruh anak yang mengalami pelecehan seksual hingga tindak kekerasan di tempat kerjanya. *Human right watch* mencatat, sepanjang tahun 2004 sebanyak 640 ribu perempuan yang berusia 12 tahun telah bekerja 18 jam sehari selama tujuh hari dalam sepekan<sup>5</sup>. Di antara mereka banyak yang mengalami luka-luka akibat pukulan, disulut rokok, atau disetrika pada

<sup>4</sup> [www.Pos Kota.com](http://www.Pos Kota.com), edisi 19/8/2006

<sup>5</sup> [www.humanrightwatch.org](http://www.humanrightwatch.org) Oktober 2006

bagian tertentu tubuhnya<sup>6</sup>. Enam puluh sembilan buruh dianiaya dan diperkosa. Berdasarkan bukti empiris, anak adalah kelompok yang paling banyak menjadi korban tindak pidana perdagangan orang. Korban diperdagangkan tidak hanya untuk tujuan pelacuran atau bentuk eksploitasi seksual lainnya, tetapi juga mencakup bentuk eksploitasi lain, misalnya kerja paksa atau pelayanan paksa, perbudakan, atau praktik serupa perbudakan itu<sup>7</sup>. Pelaku tindak pidana perdagangan orang melakukan perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penyembunyian, atau penerimaan orang untuk tujuan menjebak, menjerumuskan, atau memanfaatkan orang tersebut dalam praktik eksploitasi dengan segala bentuknya dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, atau memberi bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas korban (penjelasan UU No.21 Tahun 2007 tentang Perdagangan Orang alinea 2).

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan anak adalah C.V Heyde yang berada di Jakarta. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang cukup besar yang bergerak dibidang kontraktor. Di perusahaan ini anak-anak dipekerjakan sebagai kuli bangunan di mana untuk menjadi kuli tersebut mempunyai waktu kerja yang tidak sedikit, lebih kurang 8 (delapan) jam. Pekerja anak yang menjadi kuli bangunan tersebut masih dalam masa pertumbuhan, tetapi harus dipaksa untuk bekerja berat ditambah lagi upah yang kecil, tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan. Keadaan pekerja anak ini dilematis, di satu sisi anak-anak bekerja untuk memberikan kontribusi pendapatan keluarga namun mereka rentan dengan

---

<sup>6</sup> *www.Koran Tempo.com, edisi 20/6/2004*

<sup>7</sup> *www.Suara Merdeka.com, edisi 02/5/2001*

eksploitasi dan perlakuan salah. Pada kenyataannya sulit untuk memisahkan antara partisipasi anak dengan eksploitasi anak.

## **B. Permasalahan**

Dari latar belakang di atas, maka penulis mengambil dua permasalahan yang akan dijadikan penelitian, antara lain:

1. Apakah buruh anak yang bekerja pada CV Heyde Jakarta sudah memenuhi syarat anak yang dapat dipekerjakan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah kendala atau pendukung terpenuhi atau tidak terpenuhinya syarat-syarat tersebut?

## **C. Tujuan Penelitian**

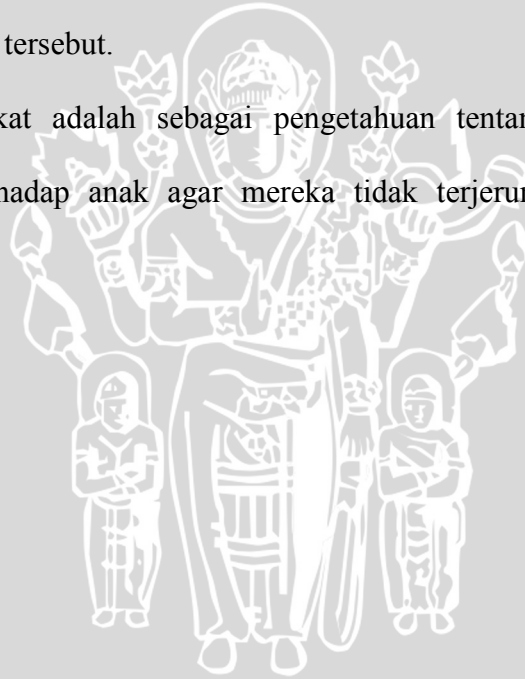
Penelitian ini akan digunakan untuk tujuan:

1. Menganalisis perlindungan hukum bagi buruh anak agar terhindar dari pekerjaan terburuk.
2. Mengetahui kendala atau pendukung terpenuhi atau tidak terpenuhinya syarat-syarat anak yang dapat dipekerjakan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



#### D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan kontraktor yang bersangkutan adalah sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan rekrutmen tenaga kerja agar meminimalisasikan praktik-praktik yang berhubungan dengan eksploitasi anak.
2. Bagi pihak Disnaker adalah sebagai bahan pertimbangan untuk menyikapi masih banyaknya praktik-praktik buruh anak yang dipekerjakan pada pekerjaan terburuk yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar sehingga diharapkan pihak Disnaker dapat berupaya meminimalisasikan praktik-praktik tersebut.
3. Bagi masyarakat adalah sebagai pengetahuan tentang macam-macam eksploitasi terhadap anak agar mereka tidak terjerumus atau menjadi korban.



## BAB II

### PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ANAK

#### A. Konsep Dasar Perlindungan Hukum

##### 1. Pengertian Perlindungan Hukum

Satdjipto Raharjo mengemukakan perlindungan hukum adalah pemberian 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<sup>8</sup>.

Sedangkan Philipus M.Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dalam negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan<sup>9</sup>.

Istilah perlindungan hukum sebenarnya merupakan penyempitan arti dari perlindungan itu sendiri, di mana hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, 2006, PT Citra Aditya Bakti, Semarang, hal: 93

<sup>9</sup> Philipus M.Hadjon, 2002, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal: 105

<sup>10</sup> Sudjono Soekanto, 2002, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal: 16

## 2. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum

Prinsip dasar perlindungan hukum adalah terkait dengan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dan prinsip negara hukum yang segala tindakannya berdasarkan hukum.<sup>11</sup>

Dalam merumuskan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasan pijakannya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan falsafah negara. Perlindungan hukum Dan kepastian hukum merupakan faktor yang sangat penting bagi buruh atau pekerja, karena hal ini merupakan perlindungan untuk mereka dari kesewenang-wenangan pengusaha. Dalam hal upaya menciptakan perlindungan hukum bagi buruh/pekerja dapat dilihat dari dua segi:

### a. Perlindungan hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif dilakukan untuk mencegah terjadinya perbuatan atau tindakan merugikan terhadap buruh/pekerja perempuan maupun anak. Dalam hal ini lebih ditekankan pada upaya hukum yang dilakukan buruh/pekerja untuk mempertahankan hak-hak dari pengusaha dalam undang-undang, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama.

### b. Perlindungan Hukum Repesif

Perlindungan hukum represif baru dilakukan pada saat pelaksanaan perjanjian berlangsung. Dalam hal ini lebih ditekankan pada upaya buruh/pekerja untuk mencari penyelesaian sengketa/perselisihan dalam rangka mempertahankan hak-hak yang dimiliki buruh/pekerja baik

---

<sup>11</sup> Philipus M.Hadjon,op.cit.hal 39



dalam undang-undang, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama.

### 3. Prinsip-prinsip Perlindungan Tenaga Kerja

- c. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- e. Setiap buruh/pekerja berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- f. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- g. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- h. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- i. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- j. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- k. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- l. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.<sup>12</sup>

## B. Pengertian Dasar buruh, pekerja, dan Pekerja anak

Pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh beberapa orang yang disebut buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini, seperti misalnya seorang lawyer membuka praktik bantuan hukum, seorang petani yang menggarap sawahnya sendiri digunakan istilah *swa pekerja* atau pekerja bebas. Pekerja seperti ini bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan pembedaan istilah pekerja, buruh, dan karyawan secara spesifik. Pengertian tentang buruh/pekerja disebutkan dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah *setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*. Dari pengertian tersebut, ruang lingkup buruh atau pekerja sangat luas termasuk didalamnya adalah karyawan.

Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja/buruh anak adalah buruh/pekerja yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan (UU No.21 2007 tentang PTPPO pasal 1 angka 5 jo UU No.13 Tahun 2003)

---

<sup>12</sup> Abdul Kharim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2007, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hal:104

### C. Jenis dan objek perlindungan tenaga kerja

#### 1. Jenis perlindungan tenaga kerja

Menurut Soepomo dalam Asikin<sup>13</sup>, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

- a) *Perlindungan ekonomis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja yang tidak mampu di luar kehendaknya.
- b) *Perlindungan sosial*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c) *Perlindungan teknis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

#### 2. Objek Perlindungan tenaga kerja

Objek Perlindungan tenaga kerja meliputi:

- a) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, dan mogok kerja;
- c) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan

---

<sup>13</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Jambatan, 1993, hal : 76



f) Perlindungan atas hak PHK.<sup>14</sup>

#### D. Konsep dasar tentang Buruh Anak

Sebagai satu konsep pekerja anak (anak sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2002 ialah seseorang yang belum berusia dibawah 18 tahun termasuk anak yang masih berada dalam kandungan) dapat dipahami berbeda baik pada batasan usia maupun pekerjaan yang boleh dan tidak dilakukan anak-anak. Perbedaan lingkungan sosial atau budaya dan kebudayaan suatu daerah atau komunitas diantara faktor menyebabkan perbedaan tersebut. Oleh karena itu pekerja anak dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) *Apprenticeship (magang)*. Banyak anak melakukan magang sebagai salah satu cara atau syarat memasuki pasar kerja dan orang tua cenderung menganggap kegiatan ini bermanfaat karena memberikan keahlian yang dibutuhkan anak untuk memperoleh kesempatan kerja sekaligus mendapat uang saku. Akan tetapi seorang anak yang melakukan magang cenderung mengalami eksploitasi karena ia tidak memiliki daya tawar dan dibayar sangat rendah
- b) *Waged labor*. Ini bisa ditemukan dalam sektor industri dan sektor informal dan biasanya lebih eksploitatif dari magang. Meski dalam konteks ini anak mendapat bayaran lebih banyak dibanding ketika ia magang, namun jenis ini juga potensial menyebabkan anak mengalami berbagai kekerasan, karena sistem kerja yang berlaku biasanya tidak memberikan perhatian khusus bagi anak dan tidak memperdulikan aspek

---

<sup>14</sup> Johannes Mardimin,, *Dimensi Kritis Proses Pembangunan Di Indonesia*, Kanisius, 2006, Yogyakarta, hal : 26

perlindungan anak

- c) *Bonded labor (kerja ijon)*. Ini dianggap sebagai pekerjaan yang paling eksploitatif bagi anak dan biasanya terdapat pada sektor informal dan pedesaan. Dalam konteks ini anak dipaksa bekerja sebagai cara untuk membayar hutang keluarganya kepada majikan. Anak benar-benar berada dalam posisi yang serba sulit dan tidak memiliki daya tawar sama sekali.<sup>15</sup>

Dalam hukum perlindungan anak terdapat batasan atau definisi, antara lain:

- a) Bismar Siregar menulis tentang aspek perlindungan anak, lebih ditekankan pada hak-hak anak bukan pada kewajiban anak, karena anak secara hukum belum dibebani kewajiban dan tidak dituntut pertanggung jawaban.<sup>16</sup>
- b) Arif Gosita berpendapat bahwa batasan hukum perlindungan anak merupakan hukum tertulis yang menjamin anak benar-benar dapat melaksanakan hak-hak dan kewajibannya.<sup>17</sup>
- c) Sedangkan H. De Ble mengatakan bahwa hukum perlindungan anak merupakan aspek hukum anak sebagai keseluruhan ketentuan hukum mengenai perlindungan, bimbingan, dan peradilan anak, seperti yang diatur dalam BW, Hukum Acara Pidana dan perdata, KUHP, serta peraturan pelaksanaannya.<sup>18</sup>

Hak-hak anak menurut UU No.23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak:

- a. Setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat

<sup>15</sup> [www.jia.sipa.columbia.edu/media/pdf/children\\_issu\\_cordies\\_essy.pdf](http://www.jia.sipa.columbia.edu/media/pdf/children_issu_cordies_essy.pdf)

<sup>16</sup> Mulyana W.Kusuma, *Hukum dan Hak-hak Anak*, Jakarta:C.V Rajawali,1986,hal 3

<sup>17</sup> Arif Gosita, *Masalah Perlindungan Anak, Jakarta*, Akademi Pressindo, 1985,hal 53

<sup>18</sup> Irma Setyowati Soemitro, *Aspek Hukum Perlindungan Anak*, Jakarta:Bumi Aksara, 1990,hal 15



- kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi (pasal 4).
- b. Setiap anak berhak untuk beribadah menurut agamanya, berpikir, dan berekspresi sesuai dengan tingkat kecerdasan dan usianya, dalam bimbingan orang tua (pasal 6).
  - c. Setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental, spiritual, dan sosial (pasal 8)
  - d. Setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam rangka pengembangan pribadinya dan tingkat kecerdasannya sesuai dengan minat dan bakatnya (pasal 9 ayat 1).
  - e. Setiap anak berhak untuk beristirahat dan memanfaatkan waktu luang, bergaul dengan anak yang sebaya, bermain, berekreasi, dan berkreasi sesuai dengan minat, bakat, dan tingkat kecerdasannya demi pengembangan diri (pasal 11).
  - f. Menurut pasal 13, setiap anak selama dalam pengasuhan orang tua, wali, atau pihak lain mana pun yang bertanggung jawab atas pengasuhan, berhak mendapat perlindungan dari perlakuan:
    1. diskriminasi;
    2. eksploitasi, baik ekonomi maupun seksual;
    3. penelantaran;
    4. kekejaman, kekerasan, dan penganiayaan;
    5. ketidakadilan; dan
    6. perlakuan salah lainnya.
  - m. Menurut pasal 17 ayat 1:
    1. Setiap anak yang dirampas kebebasannya berhak untuk :mendapatkan perlakuan secara manusiawi dan penempatannya dipisahkan dari orang dewasa;
    1. memperoleh bantuan hukum atau bantuan lainnya secara efektif dalam setiap tahapan upaya hukum yang berlaku; dan
    2. membela diri dan memperoleh keadilan di depan pengadilan anak yang objektif dan tidak memihak dalam sidang tertutup untuk umum.
  - g. Setiap anak yang menjadi korban atau pelaku tindak pidana berhak mendapatkan bantuan hukum dan bantuan lainnya (pasal 18).

Secara Garis Besar perlindungan anak dapat dibedakan menjadi dua sifat, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum bersifat yuridis, meliputi:
  - a) Bidang hukum publik
  - b) bidang hukum keperdataan
- b. Perlindungan hukum non-yuridis, meliputi:
  - a) bidang sosial



- b) bidang keperdataan
- c) bidang pendidikan

Perlindungan anak bersifat yuridis adalah semua aturan yang mempunyai pengaruh atau dampak langsung bagi kehidupan seorang anak, dalam arti semua aturan hukum yang mengatur kehidupan anak.<sup>19</sup>

Menurut UU No.1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi *ILO (International Labour Organization) 182* mengenai penghapusan pekerjaan terburuk untuk anak, pengertian "bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak" adalah :

- (a) segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (debt bondage), dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- (b) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
- (c) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;
- (d) pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

---

<sup>19</sup> Shanty Dellyana, *Wanita dan Anak dimata hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hal 50

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum empirik.

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan kontraktor yaitu C.V Heyde Jakarta, dengan pertimbangan CV tersebut memenuhi karakteristik yang bisa mewakili untuk mendapatkan gambaran mengenai masalah perusahaan yang mempekerjakan buruh anak. CV ini tidak hanya mempekerjakan buruh laki-laki dewasa saja, tetapi juga mempekerjakan buruh anak, sehingga akan lebih memudahkan penulis untuk meneliti apakah terjadi praktik-praktik mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk atau tidak

#### C. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis.

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

##### a. Data Primer

Data primer dalam hal ini meliputi identitas pekerja anak (jenis kelamin, umur, lama bekerja, pengalaman kerja), jumlah pekerja anak, jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja anak dan perlindungan hukum bagi buruh anak terhadap praktik eksploitasi dengan dilakukan wawancara secara terbuka terhadap para pekerja anak dan di C.V Heyde Jakarta, hal ini dimaksudkan

agar penelitian ini dapat memperoleh data faktual yang sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi pustaka atas berbagai penelitian sebelumnya, yang dapat berbentuk laporan penelitian, skripsi, serta semua komponen tersebut tentunya merupakan kepustakaan yang relevan dengan judul dalam penelitian ini.

**2. Sumber Data**

- a) *Data Primer*, pada sumber data ini meliputi data yang diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan di C.V Heyde Jakarta.
- b) *Data Sekunder*, untuk sumber data ini meliputi bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja anak terhadap praktik eksploitasi, yang terdiri atas:
  - a) UU No.1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO (International Labour Organization) 182 mengenai penghapusan pekerjaan terburuk untuk anak
  - b) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 69, 70, 71, 72, 73, dan 74 tentang Ketenagakerjaan
  - c) Undang-Undang No.23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
  - d) Kepmenaker No.235 Tahun 2004 tentang Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, dan Moral Anak



- e) Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### E. Teknik Pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber di atas, digunakan teknik pengumpulan data berupa:

- a. *Wawancara*, akan dilakukan secara bebas dengan menggunakan pedoman wawancara dan alat bantu rekam. teknik ini dilakukan agar dapat memperoleh data secara mendalam tentang judul yang diambil oleh penulis. Wawancara dilakukan terhadap beberapa pekerja anak yang dijadikan sampel dan project manager perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta.
- b. *Studi Kepustakaan*, pada studi ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan-tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang kompeten; peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada.

### F. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja/buruh anak yang bekerja di CV Heyde Jakarta yang berjumlah 20 (dua puluh) orang.

- b. Sampel

Penelitian ini mengambil sampel dengan cara probability sampling di mana sampel diambil dari beberapa wakil dari populasi dengan asumsi bahwa sampel terpilih mencerminkan permasalahan yang dikaji. Sampel

terdiri atas 10 (sepuluh) pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde Jakarta yang cara pengambilannya dilakukan secara acak.

### **G. Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analitis deskriptif kualitatif, yaitu dengan memperhatikan data primer dan sekunder hasil penelitian kemudian dikelompokkan, dihubungkan, dan dibandingkan dengan ketentuan hukum yang berkaitan dengan praktik mempekerjakan anak yang mengarah pada eksploitasi pekerja anak.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yang bisa menimbulkan praktik tersebut, sehingga dapat diusulkan cara-cara untuk menghapuskan atau meminimalisasikan praktik dalam bentuk ini.

### **H. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan penelitian ini dibagi menjadi 5 bab yang diuraikan sebagai berikut:

#### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini, berisi tentang latar belakang masalah, permasalahan, tujuan permasalahan, dan juga manfaat dari permasalahan yang ada.

#### **Bab II : Kajian Pustaka**

Dalam bab ini, penulis mengemukakan beberapa konsep yang akan menjadi tolok ukur penulis melakukan penelitian, antara lain: konsep dasar perlindungan hukum, pengertian dasar buruh, pekerja, dan pekerja anak, jenis dan objek perlindungan tenaga kerja, serta konsep dasar tentang buruh anak itu sendiri.

#### **Bab III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini, penulis menggunakan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, metode pendekatan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, serta sistematika penulisan.

#### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini terdiri dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, sehingga hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam menjawab semua permasalahan yang diangkat oleh penulis.

#### **Bab V :Kesimpulan**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari permasalahan yang ada.

#### **Daftar Pustaka**





## BAB IV

### APLIKASI TERHADAP SYARAT-SYARAT ANAK YANG DAPAT DIPEKERJAKAN BERDASARKAN PASAL 69, 70, 71, 72, 73, DAN 74 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA CV HEYDE JAKARTA

#### A. Gambaran Umum

##### 1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta ini didirikan oleh seseorang yang bernama Robert Maurits Van Der Heyde. Beliau dilahirkan dari campuran Jawa dengan Belanda dan dilahirkan pada tanggal 1 Juni 1951 di Surabaya. Pada mulanya, sekitar awal tahun 1975 Bapak Robert Maurits Van Der Heyde ini memulai kerja di Surabaya sebagai pegawai di perusahaan kontraktor. Selama lebih kurang dua puluh tahun dia bekerja di banyak perusahaan di Surabaya tetapi tetap di bidang yang sama. Sampai pada tahun 1997 karier yang beliau rintis pada perusahaan tersebut mengalami kesuksesan yang luar biasa, hingga akhirnya pada tahun yang sama terjadi krisis moneter yang melanda Indonesia. Pada saat krisis moneter pada tahun 1997 tersebut, bapak Robert Maurits Van Der Heyde mengalami kebingungan yang luar biasa manakala perusahaan kontraktor yang beliau tempati mengalami kebangkrutan karena mempunyai hutang yang sangat besar sehingga memaksa beliau keluar dari perusahaan tersebut.

Dengan keluar dari pekerjaannya, membuat beliau bingung mengenai nasib keluarganya, sehingga pada akhirnya diputuskan untuk hijrah ke Jakarta seorang diri dengan pertimbangan bahwa dunia properti di Jakarta tetap jalan.

Pada awalnya beliau memulai pekerjaannya di Jakarta dengan menjadi mandor di suatu proyek sampai pada akhirnya, sekitar tahun 1998 beliau sudah mulai banyak proyek di Jakarta dan Bandung. Hal ini beliau lakukan selama lebih dua tahun.

Dengan banyaknya proyek yang beliau dapatkan, otomatis juga berdampak pada penghasilannya yang besar, sehingga beliau mempunyai inisiatif untuk membuat kantor sendiri yang bernama Heyde pada tahun 2000. Nama Heyde sendiri diambil dari nama dari nenek moyang Bapak Robert sendiri yaitu Van Der Heyde. Selama Heyde berdiri, Bapak Robert selalu memakai pekerja lepas, mulai dari arsitek, estimator maupun drafter. Sampai pada tahun 2002 di mana beliau mengalami titik jenuh pada kantor Heyde ini, sehingga pada tahun yang sama beliau mendelegasikan Heyde pada keponakan-keponakannya. Pada Akhirnya oleh keponakan-keponakannya tersebut kantor yang mulanya hanya bernama Heyde tersebut kemudian dibuat badan hukum berupa CV Heyde Jakarta dengan Nomor Akta 40 tanggal 22 Juni 2002.

## **2. Visi dan Misi**

Penetapan visi dan misi dalam proses manajemen CV Heyde merupakan langkah yang penting. Dengan visi dan misi yang telah ditetapkan maka perusahaan akan digunakan untuk mengarahkan seluruh sumber daya yang ada dalam mengorganisir kegiatan apa saja yang dilakukan secara jangka panjang dan jangka pendek. Ada pun visi dan misi dari CV Heyde adalah:

### **Visi Perusahaan Kontraktor CV Heyde**

*CV Heyde menjadi perusahaan kontraktor dengan mengutamakan kualitas produk dan kualitas pelayanan yang terbaik sehingga CV Heyde menjadi pilihan utama dan terkemuka dalam bisnis kontraktor.*

### **Misi Perusahaan Kontraktor CV Heyde**

*Kami memberikan solusi bagi klien untuk mendapatkan hasil yang berkualitas dan variatif dengan mengutamakan pelayanan demi kepuasan klien*

*Kami berkeyakinan bahwa hanya dengan memaksimalkan pelayanan dan produktifitas kerja, kami bisa memaksimalkan ekuitas karyawan, kemampuan memperoleh keuntungan dan mencapai pertumbuhan.*

### **3. Lokasi Perusahaan**

Perusahaan kontraktor yang bernama CV Heyde ini mempunyai lokasi di Jalan Tebet Barat Dalam IX C/10 Jakarta Selatan.

### **4. Proyek CV Heyde**

Proyek yang sudah dikelola oleh perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta pada tahun 2007 adalah sebagai berikut (dalam rupiah):

- 1) Rumah di Cipete dengan dana sebesar 950 juta
- 2) Pembangunan gedung sekolah SMP dan SMA Tirtamarta di Pondok Indah sebesar 2 milyar
- 3) Cluster (perumahan kecil) di Ciputat dengan banyak rumah 10 buah sebesar 4,5 milyar (@450 juta)



- 4) Renovasi gedung pertemuan di Ciledug sebesar 600 juta
- 5) Vila di Gadog (Kawasan Puncak) sebesar 500 juta

Proyek yang akan dikelola oleh perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta pada tahun 2008 adalah sebagai berikut (dalam rupiah):

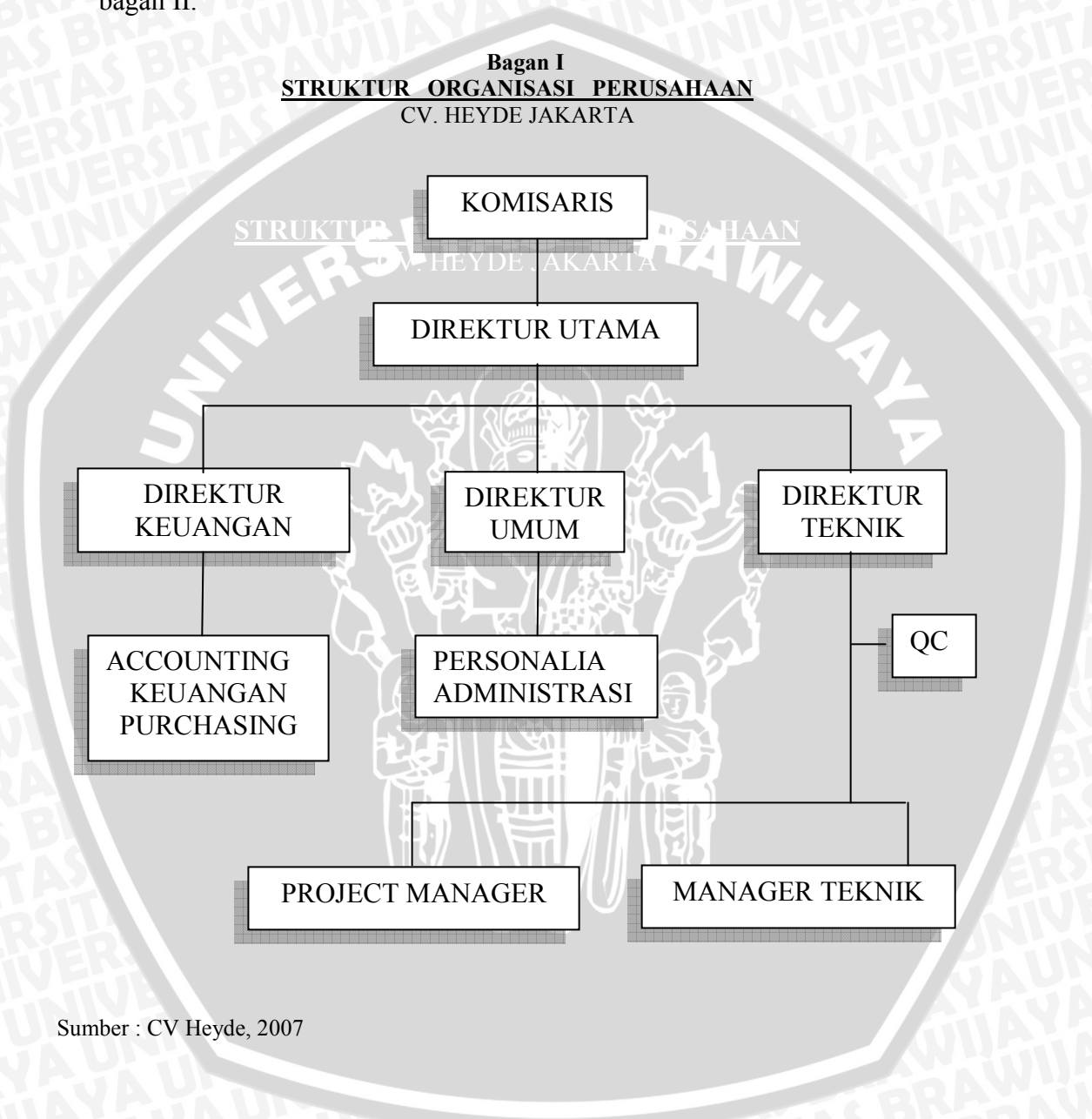
- 1) Pembangunan Gereja St. Franciskus Asisi di Ciputat sebesar 1,8 milyar
- 2) Rumah di Tebet sebesar 1,5 Milyar
- 3) Renovasi rumah di Depok sebesar 120 juta

### **5. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara bagian, komponen dan posisi dalam suatu perusahaan yang memuat pembagian kerja, menunjukkan aktivitas-aktivitas berbeda yang dilakukan, tingkat hirarki maupun struktur wewenangnya. Dengan demikian gambaran alur tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing karyawan yang ada dalam perusahaan dapat digambarkan dengan jelas. Struktur ini mencerminkan bagaimana tugas dan kegiatan kunci dibagikan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas.

Struktur organisasi Perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta berbentuk garis dan fungsional. Dengan menggunakan model seperti ini maka Project Manager memiliki hak langsung untuk memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada para pejabat fungsional yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh para bawahannya sehingga terjalin kerjasama yang efektif. Struktur organisasi perusahaan yang dimiliki oleh CV Heyde Jakarta dibedakan dengan struktur organisasi proyek, pemisahan struktur ini dikarenakan pada struktur organisasi proyek lebih ditekankan pada masalah teknis suatu proyek,

sedangkan pada struktur organisasi perusahaan ditekankan pada masalah managerial perusahaan itu sendiri. Struktur organisasi Perusahaan dan struktur organisasi proyek kontraktor CV Heyde Jakarta dapat dilihat pada bagan I dan bagan II.



Sumber : CV Heyde, 2007

UNIVERSITAS BRAWIJAYA





Keterangan:

- I. Struktur organisasi perusahaan pada gambar I bersifat tetap
- II. Struktur organisasi proyek pada gambar II bersifat tidak tetap

Adapun tanggung jawab dari masing – masing bagian dalam struktur organisasi proyek CV Heyde Jakarta dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Project Manager

- Bertanggung jawab atas semua kinerja tiap proyek.
- Bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan pelaksanaan program kerja dari tiap proyek yang ada di CV Heyde sesuai dengan acuan perusahaan.

b. Manager Teknik

- Bertanggung jawab atas kinerja tiap proyek
- Bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan pelaksanaan teknis di lapangan dari tiap proyek yang ada di CV Heyde sesuai dengan acuan perusahaan.

c. Quality Control

- Bertanggung jawab atas kualitas produk/ bahan.
- Bertanggung jawab atas kekurangan stok bahan karena kesalahan order.
- Bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas barang, produk dan bahan yang diterimanya.

d. Site Manager

- Bertanggung jawab atas keterampilan kerja pekerja.
- Menentukan pekerja yang akan ditugaskan pada proyek
- e. Engineer
  - Bertanggung jawab atas perawatan dan pengoperasian alat / mesin.
  - Bertanggungjawab atas pengadaan alat-alat teknis (termasuk mesin) yang akan digunakan dalam proyek.
- f. Drafter
  - Bertanggungjawab atas perencanaan anggaran yang akan digunakan dalam proyek.
  - Bertanggungjawab atas perencanaan bahan yang akan digunakan dalam proyek.
- g. Administrasi Keuangan
  - Bertanggung jawab atas semua penggunaan dana proyek.
  - Bertanggung jawab atas pemberian gaji/upah pekerja.
- h. Pelaksana ME (Mechanical Electrical)
  - Bertanggung jawab atas pemasangan alat-alat yang berkaitan dengan kelistrikan bangunan termasuk keamanan dan kerapian dalam pemasangan tersebut.
- i. Pelaksana Arsitek/sipil
  - Bertanggungjawab atas perencanaan gambar bangunan.
  - Bertanggungjawab atas pengawasan terhadap kesesuaian bahan yang digunakan di lapangan dengan bahan yang sudah direncanakan/dikehendaki

j. Pelaksana Plumbing

- Bertanggung jawab atas pemasangan alat-alat yang berkaitan dengan sanitasi dan perpipaan bangunan termasuk keamanan dan kerapian dalam pemasangan tersebut.

k. Logistik

- Bertanggung jawab atas pengadaan/tersedianya konsumsi bagi pekerja perusahaan

l. Staf

- Membantu tugas administrasi keuangan dan juga logistik.

## 6. Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia)

Total Jumlah pekerja yang bekerja pada CV Heyde dalam 5 proyek pada Tahun 2007 adalah sebesar 100 orang, dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Pekerja Tetap : 15 orang
- 2) Pekerja Kontrak : 85 orang

Mereka yang merupakan pekerja tetap adalah mereka yang mempunyai jabatan pada struktur organisasi perusahaan. Sedangkan pekerja kontrak adalah mereka yang sebagian besar terdapat pada struktur organisasi proyek. Pada pekerja kontrak yang didapat setelah dilakukan penelitian pada 5 proyek yang ditangani oleh CV Heyde ini dapat dibagi menjadi beberapa bidang kerja, antara lain:

- a. Mandor : 7 orang
- b. Kepala Tukang : 13 orang
- c. Tukang : 35 orang
- d. Kenek (kuli) : 30 orang



Jumlah pekerja kontrak pada masing-masing proyek bergantung pada besar kecilnya proyek dan juga batas waktu pengerjaan masing-masing proyek yang ditangani oleh perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta, artinya bahwa semakin cepat batas waktu yang diberikan maka semakin banyaklah pekerja kontrak yang digunakan. Pekerja kontrak yang digunakan oleh CV Heyde pada lima proyek tersebut, terdapat 20 orang pekerja anak sisanya adalah pekerja dewasa.

Oleh karena masing-masing proyek mempunyai batas/tenggat waktu penyelesaian yang berbeda-beda, otomatis pekerja yang digunakan jumlahnya berbeda-beda pula, sehingga penulis memaparkan jumlah pekerja anak pada masing-masing proyek adalah sebagai berikut:

**Tabel I**  
**Jumlah pekerja anak berdasarkan Urutan Proyek CV heyde Jakarta**

Urutan Proyek	Jumlah pekerja anak (dibawah umur 18 tahun)
Proyek I	7
Proyek II	10
Proyek III	12
Proyek IV	6
Proyek V	8

Sumber: Data Primer, Desember 2007

Keterangan: urutan proyek sesuai dengan urutan proyek yang di dapat pada CV Heyde

## 7. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada proyek I sampai dengan V yang ditangani oleh CV Heyde adalah sebagai berikut:

## a. Karakteristik berdasarkan Umur

**Tabel II**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah Pekerja anak	Prosentase
12-14 tahun	2	20%
15-17 tahun	8	80%

Sumber: data primer, Desember 2007

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, responden yang diambil yang memiliki umur antara 12 sampai dengan 14 tahun terdapat 20% sedangkan rentang umur 15 sampai dengan 17 tahun terdapat 80%.

## b. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel III**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pekerja anak	Prosentase
SD (Sekolah Dasar)	7	70%
SLTP (Sekolah Tingkat Menengah pertama)	3	30%

Sumber: data primer, Desember 2007

Berdasarkan penelitian data tingkat pendidikan yang diperoleh dari seluruh pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde dapat diperoleh bahwa responden yang diambil oleh peneliti rata-rata adalah lulusan SD sebesar 70%, sedangkan sisanya adalah lulusan SLTP dengan persentase 30%.

## c. Karakteristik Berdasarkan bidang pekerjaan

**Tabel IV**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Bidang Pekerjaan**

Bidang Pekerjaan	jumlah	Persentase
Tukang	2	20%

Kuli bangunan	8	80%
---------------	---	-----

Sumber: data primer, Desember 2007

Berdasarkan bidang kerja untuk seluruh pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde diperoleh 80% bekerja menjadi kuli bangunan (kenek)<sup>20</sup>, sedangkan sisanya sebagai tukang.

d. Karakteristik berdasarkan latar belakang keterlibatan buruh anak

**Tabel V**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Latar Belakang Keterlibatan Buruh Anak**

Latar Belakang	jumlah	Persentase
Faktor ekonomi (membantu orang tua)	9	90%
Diajak oleh kenalan	1	10%

Sumber: data primer, Desember 2007

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan 90% mengatakan bahwa faktor ekonomi sangat mendorong mereka (pekerja anak) untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan 10% buruh anak menyatakan bahwa mereka bekerja karena di ajak oleh kenalan.

**B. Pelaksanaan syarat anak yang dapat dipekerjakan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan pada sampel di semua proyek yang dikelola oleh CV Heyde Jakarta ialah sebagai berikut:

<sup>20</sup> Kenek adalah istilah yang digunakan pada kuli bangunan di Jakarta khususnya pada mereka yang bekerja pada CV Heyde



## 1. Kondisi Kerja

### a) Perjanjian kerja dan jenis kerja

Untuk mengetahui perjanjian kerja yang disediakan oleh perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta, penulis berpedoman kepada pasal 69(ayat 1 dan 2 huruf a dan b), pasal 70(1), pasal 71 (1), dan pasal 74 (ayat 1 huruf d) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- 2) Perjanjian kerja dibuat antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- 3) anak 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.

Hasil wawancara terhadap 10 responden mengenai perjanjian kerja, terdapat dalam tabel berikut, yaitu:

**Tabel VI**  
**Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja	F
1. Adanya izin tertulis dari orang tua atau wali	10%
2. Terdapat Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan orang tua	90%
3. anak 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.	0%
----------------------------	----

Sumber: Data Primer, Desember 2007

Dalam tabel di atas, menunjukkan 10% pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde Jakarta, memiliki izin dari orang tua maupun wali. Hal yang mendorong mereka untuk bekerja adalah atas inisiatif mereka sendiri untuk membantu orang tua. Sedangkan 90% menunjukkan bahwa perjanjian kerja dibuat antara pengusaha dengan orang tua atau wali. Hal tersebut dikarenakan pekerja anak diajak oleh orang tua mereka untuk bekerja pada CV Heyde Jakarta. Jadi secara tidak langsung, perjanjian kerja bagi pekerja anak dibuat oleh orang tua mereka sendiri dengan perusahaan.

Sedangkan mengenai jenis kerja seperti yang telah dibahas dalam gambaran umum tentang karakteristik responden, pekerja anak yang bekerja pada perusahaan ini hanya mempunyai dua bidang kerja, yaitu tukang dan kenek (kuli). Dilihat dari kedua jenis pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde tergolong tidak bekerja sesuai dengan kemampuan bakat dan minatnya, maupun bukan merupakan kurikulum pendidikan, maupun bukan pekerjaan yang ringan.

#### **b) Waktu kerja**

Untuk lebih terjaminnya perkembangan anak secara wajar diperlukan adanya pembatasan waktu kerja khususnya untuk pekerja anak. Anak memerlukan waktu sekolah, belajar, bermain, bersosialisasi serta istirahat yang cukup.

Untuk mengetahui waktu kerja yang disediakan oleh perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta, penulis berpedoman kepada pasal 69 (ayat 2 huruf c, d) mengenai waktu kerja Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- anak sebaiknya boleh bekerja selama 3 jam sehari, dengan pengaturan 1,5 jam kerja, ½ jam istirahat, dan 1 jam kerja;
- Pekerja anak tidak boleh kerja lembur;
- pekerja anak bekerja pada waktu siang hari;
- tidak mengganggu waktu sekolah.

Pilihan jawaban yang penulis gunakan, yaitu:

- a. sangat baik, apabila waktu kerja yang disediakan oleh CV Heyde Jakarta memenuhi semua kriteria di atas;
- b. baik, apabila memenuhi tiga unsur dari kriteria di atas;
- c. cukup, apabila memenuhi dua unsur dari kriteria di atas;
- d. buruk, apabila memenuhi satu unsur dari kriteria di atas;
- e. sangat buruk, apabila tidak memenuhi satu pun dari kriteria penulis sebutkan di atas.

Hasil wawancara terhadap 10 responden mengenai waktu kerja, terdapat dalam tabel 2, yaitu:



**Tabel VII**  
**Waktu Kerja**

Waktu kerja	F
1. sangat baik	0%
2. baik	0%
3. cukup	70%
4. buruk	30%
5. sangat buruk	0%

Sumber: Data Primer, Desember 2007

Dari tabel 2 di atas, dinyatakan oleh 70% responden pada perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta, pekerja anak bekerja pada waktu siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah. Sedangkan 30% pekerja anak lainnya menyatakan bahwa mereka bekerja tidak mengganggu waktu sekolah. Dari persentase di atas, menunjukkan bahwa CV Heyde Jakarta tidak memperhatikan tentang perkembangan fisik, mental, maupun sosial pada pekerja anak. Hal ini terbukti dari lamanya waktu bekerja anak lebih dari 3 jam, diperbolehkan kerja lembur antara pukul 18.00 sampai dengan keesokan harinya. Seharusnya para pekerja anak diberikan waktu kerja sesuai dengan hak-haknya mengingat tubuh dan mental si anak tersebut masih lemah dan dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan diri anak tersebut. Dari tabel di atas memang diperoleh hasil bahwa waktu kerja oleh pekerja anak dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, tetapi pada kenyataannya pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde ini tidak ada yang meneruskan sekolah atau putus sekolah. Dalam hal ini CV Heyde telah melanggar pasal 69 (ayat 2 huruf c, d), pasal 71 (ayat 2 huruf b, c) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai waktu kerja Berdasarkan hasil wawancara dengan para pekerja anak, penulis menemukan bahwa pelanggaran

terhadap waktu kerja ini, juga tidak terlepas dari keinginan pekerja anak untuk bekerja pada CV Heyde demi membantu orang tua mereka. Atas dasar pertimbangan itu pula yang membuat CV Heyde mempekerjakan mereka.

### *c) Pengupahan*

Untuk mengetahui sistem pengupahan yang disediakan oleh perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta terhadap pekerja anak, penulis berpedoman kepada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) besar upah yang diterima sesuai dengan ketentuan upah minimum;
- 2) dibayar tepat waktu;
- 3) dalam bentuk fasilitas;
- 4) upah borongan.

Pilihan jawaban yang penulis gunakan, yaitu:

- a. sangat baik, apabila sistem pengupahan yang disediakan oleh CV Heyde Jakarta memenuhi semua kriteria di atas;
- b. baik, apabila memenuhi tiga unsur dari kriteria di atas;
- c. cukup, apabila memenuhi dua unsur dari kriteria di atas;
- d. buruk, apabila memenuhi satu unsur dari kriteria di atas;
- e. sangat buruk, apabila tidak memenuhi satu pun dari kriteria penulis sebutkan di atas.

Hasil wawancara terhadap 10 responden mengenai pengupahan, terdapat dalam tabel 3, yaitu:

**Tabel VIII**  
**Pengupahan**

Waktu kerja	F
1. sangat baik	60%
2. baik	30%
3. cukup	10%
4. buruk	0%
5. sangat buruk	0%

Sumber: Data Primer, Desember 2007

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dinyatakan perhatian CV heyde terhadap upah pekerja anak cukup baik, karena dinyatakan oleh 60% responden bahwa mereka mendapat upah sesuai upah minimum, dibayar tepat waktu, dalam bentuk fasilitas, maupun mendapat upah borongan. Sedangkan 30% responden menyatakan bahwa mereka mendapat upah sesuai upah minimum, dibayar tepat waktu dan mendapat upah borongan. Sedangkan sisanya 10% responden menyatakan bahwa mereka mendapat upah sesuai upah minimum dan dibayar tepat waktu. Dalam CV Heyde sistem pengupahannya diberikan berdasarkan dari hasil kerja yang sudah dikerjakan oleh buruh anak tersebut.

Jadi upah yang diterima buruh anak sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya, apabila tidak ada borongan kerja maka upah yang diberikan adalah upah harian yang dihitung setiap buruh anak itu bekerja tetapi apabila ada borongan kerja maka upah yang diberikan sesuai dengan banyak sedikitnya pekerjaan yang dihasilkannya. Dengan demikian CV Heyde Jakarta dapat dikatakan tidak melakukan pelanggaran dalam sistem pengupahan terhadap pekerja anak. Hal ini sesuai dengan pasal 69 (2g) tentang pengupahan yang harus diterima oleh buruh/pekerja anak.



## 2. Lingkungan Kerja

### a) *Jaminan Keselamatan dan kesehatan kerja*

Kriteria yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui jaminan sosial yang diberikan oleh CV Heyde pada saat buruh anak bekerja adalah sebagai berikut:

- a. jaminan kesehatan
- b. jaminan kecelakaan
- c. jaminan kematian
- d. jaminan hari tua

Pilihan jawaban yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Sangat baik, apabila jaminan sosial yang disediakan oleh CV Heyde memenuhi semua kriteria di atas;
2. Baik, apabila jaminan sosial yang disediakan oleh CV Heyde memenuhi tiga unsur dari kriteria di atas;
3. Cukup, apabila jaminan sosial yang disediakan oleh CV Heyde memenuhi dua unsur dari kriteria di atas;
4. buruk, apabila jaminan sosial yang disediakan oleh CV Heyde memenuhi satu unsur dari kriteria di atas;
5. Sangat buruk, apabila jaminan sosial yang disediakan oleh CV Heyde tidak memenuhi satu pun dari kriteria di atas.

Hasil wawancara terhadap 10 responden mengenai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat dalam tabel 4, yaitu:

**Tabel IX**  
**Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Jaminan sosial	F
Sangat baik	0%
Baik	100%
Cukup	0%
Buruk	0%
Sangat buruk	0%

Sumber: Data Primer, Desember 2007

Jaminan sosial yang ada pada perusahaan kontraktor CV Heyde yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan dan jaminan kematian, hal ini dikarenakan jaminan-jaminan tersebut berhubungan dengan hubungan kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja anak di CV Heyde. Jaminan kecelakaan diberikan apabila pekerja anak mengalami kecelakaan yang disebabkan bukan dari keteledoran pekerja itu sendiri, maksudnya adalah apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja dikarenakan tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja yang dianjurkan oleh perusahaan, maka pekerja anak tersebut tidak mendapatkan ganti rugi dari perusahaan CV Heyde. Jaminan kematian diberikan apabila tenaga kerja anak tersebut meninggal atau salah satu dari keluarganya meninggal dunia. Sedangkan jaminan kesehatan yang merupakan jaminan bagi tenaga kerja tersebut dan keluarganya bila menderita sakit.

Berdasarkan pasal 69 (2e) dan pasal 70 (3b) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang mengatur tentang jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, maka perusahaan kontraktor CV

Heyde tidak dapat dikatakan melakukan pelanggaran pada pasal ini. Hal ini dikarenakan CV Heyde sudah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap para pekerjanya, khususnya dalam hal ini adalah buruh/pekerja anak.

**b) Tempat kerja**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 72 menyatakan bahwa dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa, sedangkan pasal 73 menyatakan bahwa anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Pada CV Heyde pelaksanaan pasal 72 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tempat kerja kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat pada CV Heyde terdapat pekerja/buruh anak yang bekerja sebagai tukang maupun kenek (kuli), dalam kedua bidang kerja tersebut baik pekerja/buruh anak maupun pekerja/buruh dewasa tidak ada pemisahan tempat kerja sebagaimana dimaksud oleh pasal 72 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bila CV Heyde telah melakukan pelanggaran terhadap pasal 72. Sedangkan pada pasal 73 UU No. 13 Tahun 2003 diperuntukkan untuk mempertegas anggapan bilamana seorang buruh anak dikatakan/dianggap bekerja, sehingga berdasarkan pasal tersebut, buruh/pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde dapat dikatakan bekerja karena berada pada tempat kerja.



### **C. Kendala Atau Pendukung Terpenuhi atau tidak Terpenuhinya Pelaksanaan Pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV Heyde, penulis menemukan bahwa terdapat kendala yang dihadapi dalam melakukan perlindungan hukum bagi buruh anak sesuai dengan Pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai syarat anak yang dapat dipekerjakan. Kendala-kendala tersebut antara lain:

- a. Keinginan anak itu sendiri untuk bekerja pada CV heyde dengan tujuan membantu perekonomian keluarganya.
- b. Belum tersedianya kualitas SDM yang memadai dari pekerja anak itu sendiri. Hal inilah yang menyebabkan CV Heyde sulit untuk menempatkan para pekerja anak tersebut pada pekerjaan yang mempunyai tingkat kemahiran atau keterampilan yang tinggi dan pada akhirnya CV Heyde hanya menempatkan para pekerja anak pada pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kemampuan pekerja anak tersebut, yaitu sebagai tukang dan kuli.
- c. Terbatasnya kapasitas SDM Pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan berbagai pihak lainnya dalam upaya pengawasan dan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh anak. Hal ini dapat dilihat pada setiap CV Heyde melakukan pelaporan data mengenai tenaga kerja tiap-tiap proyeknya pada Disnaker (Dinas tenaga kerja), tidak ada pengawasan atau

pengecekan langsung oleh Disnaker mengenai kesesuaian data yang dilaporkan tersebut di lapangan.

”Tidak pernah ada petugas dari Disnaker yang turun langsung pada tiap proyek untuk melakukan pengecekan data yang dilaporkan oleh CV Heyde dengan apa yang ada di lapangan”.<sup>21</sup>

- d. Rendahnya pengetahuan, kesadaran, dan kepedulian masyarakat maupun pekerja anak sendiri dalam pengawasan dan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh anak. Hal ini dapat dilihat dari ketidaktahuan para pekerja anak maupun pekerja dewasa yang mengajak anaknya untuk ikut bekerja pada CV Heyde tentang hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mereka hanya mengetahui bahwa di CV Heyde mereka mendapatkan upah yang bisa membantu perekonomian keluarganya.
- e. Kurangnya sosialisasi mengenai bentuk-bentuk eksploitasi pekerja anak terhadap masyarakat luas, sehingga menyebabkan para pekerja anak maupun pekerja dewasa yang mengajak anaknya untuk bekerja pada CV Heyde tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja anak.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV Heyde, penulis juga menemukan bahwa terdapat faktor pendukung dalam melakukan perlindungan hukum bagi buruh anak sesuai dengan Pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai syarat anak yang dapat dipekerjakan. Faktor-faktor pendukung tersebut antara lain:

---

<sup>21</sup> Wawancara yang dilakukan pada Adrianus Setyo Pribadi selaku project Manager CV Heyde

1. Profesionalitas manajemen CV Heyde dalam memperlakukan para pekerjanya khususnya para pekerja anak. Hal ini ditunjukkan oleh CV Heyde dengan mengupah para pekerjanya lebih tinggi daripada UMK yang ditetapkan. UMK (Upah Minimum Kota) DKI Jakarta adalah sebesar 900.000 rupiah. Adapun perincian upah pekerja kontrak CV Heyde adalah sebagai berikut:

- 1) Mandor : Rp 85.000,-/hari
- 2) Kepala Tukang: Rp 75.000,-/hari
- 3) Tukang: Rp 60.000,-/hari
- 4) Kuli bangunan: Rp 40.000,-/hari

Dengan perincian upah yang diterima oleh para pekerja di CV Heyde khususnya oleh para pekerja anak seperti yang dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa upah mereka jauh di atas UMK yang telah ditetapkan.

2. Kesadaran CV Heyde untuk menjamin para pekerja kontraknya dalam jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pekerja anak di CV Heyde Jakarta, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Mengenai syarat-syarat anak yang dapat dipekerjakan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. Pekerja anak yang bekerja pada Perusahaan kontraktor CV Heyde Jakarta belum memenuhi syarat-syarat anak yang dapat dipekerjakan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 69, 70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. CV Heyde telah melakukan pelanggaran terhadap syarat-syarat pekerja anak yang dapat dipekerjakan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Pelanggaran-pelanggaran yang dimaksud tersebut antara lain dalam Pasal 69, pasal 70(1), pasal 71 (1), pasal 74 (ayat 1 huruf d) tentang perjanjian kerja dan jenis kerja. Melanggar pasal 74 karena pekerjaan tersebut jelas mengganggu / membahayakan kesehatan, dan moral anak disebabkan karena jenis pekerjaan tersebut terlalu berat bagi pekerja anak.
- d. CV Heyde melanggar pasal pasal 69 (ayat 2 huruf c, d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai waktu kerja,. Hal ini disebabkan karena masih banyak pekerja anak yang bekerja lebih

dari 3 jam, dan pekerja anak diperkenankan kerja lembur. Hal ini akhirnya akan berpengaruh terhadap perkembangan fisik, mental, dan sosial anak tersebut.

- e. CV Heyde telah melanggar pasal 72 dan pasal 73 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tempat kerja. hal ini dapat dilihat pada CV Heyde terdapat pekerja/buruh anak yang bekerja sebagai tukang maupun kenek (kuli), dalam kedua bidang kerja tersebut baik pekerja/buruh anak maupun pekerja/buruh dewasa tidak ada pemisahan tempat kerja sebagaimana dimaksud oleh pasal 72 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut. Sedangkan pada pasal 73 UU No. 13 Tahun 2003 diperuntukkan untuk mempertegas anggapan bilamana seorang buruh anak dikatakan/dianggap bekerja, sehingga berdasarkan pasal tersebut, buruh/pekerja anak yang bekerja pada CV Heyde dapat dikatakan bekerja karena berada pada tempat kerja.
- f. Meskipun demikian CV Heyde juga berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya khususnya pekerja anak dengan cara memberikan upah di atas upah minimum, dan pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Dalam usahanya untuk memenuhi syarat-syarat anak yang dapat dipekerjakan sesuai yang tercantum pada pasal 69,70, 71, 72, 73, 74 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, CV Heyde menghadapi kendala-kendala maupun memiliki faktor-faktor pendukung untuk mengikuti pasal-pasal tersebut. Kendala tersebut antara lain, keinginan pekerja anak sendiri untuk melakukan pekerjaan, rendahnya SDM yang

dimiliki oleh pekerja anak, Terbatasnya kapasitas SDM Pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan berbagai pihak lainnya dalam upaya pengawasan dan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh anak, Rendahnya pengetahuan, kesadaran, dan kepedulian masyarakat maupun pekerja anak sendiri dalam pengawasan dan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh anak, Kurangnya sosialisasi mengenai bentuk-bentuk eksploitasi pekerja anak. Adapun faktor pendukung terpenuhinya syarat anak yang dapat dipekerjakan adalah mengenai perhatian dan kesadaran CV Heyde dalam pemenuhan kesejahteraan para pekerjanya yaitu dengan memberikan upah di atas UMK maupun perhatian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerjanya khususnya pekerja anak.

## **B. Saran**

1. Untuk memecahkan masalah minimnya kualitas SDM pekerja anak perlu dilakukan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan antara lain sebagai berikut:
  - a) pengumpulan data tentang anak putus sekolah;
  - b) pemberian kemudahan agar program-program wajib belajar 9 (sembilan) tahun dapat dijangkau bagi semua lapisan masyarakat;
  - c) pemberian program beasiswa dapat diprioritaskan kepada anak-anak dari keluarga yang kurang mampu seperti keluarga di mana ibu sebagai kepala keluarga dan keluarga miskin yang tidak dapat membiayai pendidikan anak-anaknya;
  - d) pemberian kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi anak-anak yang bekerja;



- e) pemberian pelatihan bagi para pendidik dan pembimbing dalam menghadapi pekerja anak yang bekerja pada bentuk-bentuk eksploitasi kerja.

Dengan adanya upaya-upaya tersebut di atas, maka diharapkan agar para pekerja anak yang mau bekerja dapat memiliki kemampuan yang baik sehingga dalam pemilihan jenis kerjanya juga akan lebih tinggi yang akan berpengaruh terhadap upah mereka sendiri.

## 2. Penguatan Kapasitas

Untuk memperkuat kapasitas SDM Pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan berbagai pihak lainnya dalam upaya pengawasan dan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh anak, yaitu dengan meningkatkan kapasitas lembaga, jejaring kerja dan sumber daya manusia dalam mengelola program ini. Pengembangan kapasitas dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan tentang eksploitasi pekerja anak, cara-cara pengawasan dan tindakan penghapusan, serta pengembangan jejaring kerja. Upaya penguatan dilakukan melalui pelatihan, kerjasama teknis antar instansi pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja/buruh, serta lembaga swadaya masyarakat, magang dan studi banding maupun pemberdayaan masyarakat dan keluarga dilaksanakan pada tingkat Nasional, Propinsi, Kabupaten/Kota.

## 3. Peningkatan Kesadaran dan Advokasi

Peningkatan kesadaran dan advokasi pada masyarakat luas sangat penting dalam mempercepat tindakan segera dan perlindungan bentuk-bentuk eksploitasi terhadap buruh/pekerja anak. Kegiatan peningkatan kesadaran dan advokasi meliputi :

- a. penyusunan metode dan modul sosialisasi program pengawasan dan perlindungan terhadap eksploitasi pekerja Anak;
- b. sosialisasi program pengawasan dan perlindungan terhadap eksploitasi pekerja Anak;
- c. membangun sistem pengaduan masyarakat bagi kasus-kasus pelibatan anak dalam eksploitasi pekerja Anak.
  - Untuk memperkuat koordinasi berbagai pihak yang terkait dengan upaya pengawasan dan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh anak, baik di tingkat Pusat maupun Daerah (Propinsi dan Kabupaten/Kota) diperlukan Integrasi Program Penghapusan Pekerja Anak dalam Institusi Terkait. Upaya integrasi ini dilakukan melalui:
    - a. penetapan kebijakan di Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi, maupun Pemerintah Kabupaten/Kota;
    - b. perencanaan terpadu;
    - c. koordinasi lintas sektor maupun lintas fungsi.
4. Informasi mengenai bentuk-bentuk eksploitasi kerja bagi buruh/pekerja anak sangat menunjang keberhasilan dalam melakukan pengawasan dan perlindungan terhadap buruh/pekerja anak. Program penyebarluasan informasi meliputi kegiatan :
  - a. menyebarkan informasi tentang eksploitasi pekerja anak kepada masyarakat luas;
  - b. memfasilitasi tumbuhnya kelompok masyarakat yang peduli pekerja anak;

- c. sosialisasi Penghapusan Bentuk-Bentuk eksploitasi terhadap pekerja/buruh Anak;
- d. mendorong peranan media massa dalam penyebaran informasi baik di tingkat Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota.





## DAFTAR PUSTAKA

**Sumber Buku:**

Abdul Kharim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya

Bakti, Bandung, 2007

Arif Gosita, *Masalah Perlindungan Anak*, Jakarta, Akademi Pressindo, 1985

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Jambatan, 1993

Irma Setyowati Soemitro, *Aspek Hukum Perlindungan Anak*, Jakarta: Bumi

Aksara, 1990

Johanes Mardimin, *Dimensi Kritis Proses Pembangunan Di Indonesia*, Kanisius,

Yogyakarta, 2006

Mulyana W.Kusuma, *Hukum dan Hak-hak Anak*, Jakarta:CV Rajawali, 1986

Philippus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada

University Press, Yogyakarta, 2002

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Semarang, 2006

Shanty Dellyana, *Wanita dan Anak Dimata Hukum*, Liberti, Yogyakarta, 1988

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada,

Jakarta, 2002

**Sumber Media Elektronik:**

[www.bkkbn.go.id](http://www.bkkbn.go.id), Mei 2006

[www.humanrightwatch.org](http://www.humanrightwatch.org) Oktober 2006

[www.jia.sipa.columbia.edu / media/pdf/children\\_issu\\_cordies\\_essy.pdf](http://www.jia.sipa.columbia.edu/media/pdf/children_issu_cordies_essy.pdf)

[www.Koran Tempo.com](http://www.Koran Tempo.com), edisi 20/6/2004

[www.Pos Kota.com](http://www.Pos Kota.com), edisi 19/8/2006

*www.Republika.com, edisi 7 Desember 2006*

*www.Suara Karya, edisi 23/06/2007*

*www.Suara Merdeka.com, edisi 02/5/2001*

**Sumber Peraturan Perundang-Undangan:**

- a. Undang-Undang No.21 Tahun 2007 tentang PTPPO
- b. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang No.23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- d. Kepmenaker No.235 Tahun 2004 tentang Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, dan Moral Anak
- e. UU No.1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO (International Labour Organization) 182 mengenai penghapusan pekerjaan terburuk untuk anak.

