

**PENERAPAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NO. KEP. 235/MEN/2003 SEBAGAI UPAYA
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK
PADA SEKTOR FORMAL
(ANALISA KASUS DI PT. INTI BERGAS INTERNASIONAL)**

TESIS

**WINDY ASMARA BAYU PUTRI
0606005706**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PASCASARJANA
JAKARTA
JULI 2008**

**PENERAPAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NO. KEP. 235/MEN/2003 SEBAGAI UPAYA
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK
PADA SEKTOR FORMAL
(ANALISA KASUS DI PT. INTI BERGAS INTERNASIONAL)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Hukum**

**WINDY ASMARA BAYU PUTRI
0606005706**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
HUKUM EKONOMI
PASCASARJANA
JAKARTA
JULI 2008**

**THE MINISTRY OF LABOUR AND TRANSMIGRATION
DECREE NO.KEP.235/MEN/2003 IMPLEMENTATION AS AN
EFFORT IN LAW PROTECTION FOR CHILD WORKER AT
FORMAL SECTOR
(CASE ANALIZE AT PT. INTI BERGAS INTERNASIONAL)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Hukum**

**WINDY ASMARA BAYU PUTRI
0606005706**



**UNIVERSITY OF INDONESIA
LAW FACULTY
ECONOMIC LAW
MASTER DEGREE
JAKARTA
JULY 2008**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Windy Asmara Bayu Putri

NPM : 0606005706

Tanda Tangan :

Tanggal : 24 Juli 2008



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Windy Asmara Bayu Putri
NPM : 0606005706
Program Studi : Hukum Ekonomi
Fakultas : Ilmu Hukum
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP/MEN/235/2003 Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Sektor Formal (Analisa Kasus di PT. Inti Bergas Internasional)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bogor

Pada tanggal : 28 Juli 2008

Yang menyatakan

(Windy Asmara Bayu Putri)

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Windy Asmara Bayu Putri
NPM : 0606005706
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Tesis : Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi No.Kep.Men/235/2003 Sebagai Upaya
Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada
Sektor Formal
(Analisa Kasus di PT. Inti Bergas Internasional)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H, M.H. (.....)
Penguji : Dr. Widodo Suryandono, S.H, M.H. (.....)
Penguji : Dr. Siti Haryati Hoesein, S.H, M.H. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 24 Juli 2008

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan syukur kepada Tuhan YME yang senantiasa memberikan karunia-Nya, sehingga Penulis diberikan bimbingan untuk dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Hukum Jurusan Hukum Ekonomi pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi penulisan maupun materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar tesis ini dapat lebih disempurnakan.

Dalam proses penulisan tesis ini, penulis dihadapkan pada berbagai hambatan dan kesulitan. Akan tetapi, berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, maka pada akhirnya penulis dapat mengatasi dan menyelesaikannya. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono S.H., M.H. selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu dan tenaga bagi Penulis;
2. Pihak PT. Inti Bergas Internasional yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang Penulis butuhkan;
3. Orang tua dan adik-adik Penulis yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral;
4. Para sahabat yang telah banyak memberikan dukungan kepada Penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini;
5. Pihak-pihak lain yang telah banyak membantu dan tidak dapat dituliskan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan doanya.

Akhir kata, semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Hukum.

Jakarta, 24 Juli 2008

Penulis

ABSTRAK

Asmara Bayu Putri, Windy: “PENERAPAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO.KEP.235/MEN/2003 SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ANAK PADA SEKTOR FORMAL (ANALISA KASUS DI PT. INTI BERGAS INTERNASIONAL) “, hal. 1-85, tahun 2008.

Kemiskinan merupakan salah satu kondisi yang memaksakan banyak anak terlibat dalam pekerjaan guna menghidupi diri dan keluarganya agar dapat memperbaiki kondisi ekonomi. Pekerja anak juga dapat menyebabkan terpeliharanya kemiskinan, karena anak-anak yang bekerja sering kali tidak mendapatkan kesempatan untuk bersekolah. Kejadian-kejadian mengenai masalah pekerja anak ini masih banyak terjadi di Indonesia. Pemerintah yang seharusnya bertanggung jawab, terlihat belum menanggapi dengan serius. Terbukti dengan diratifikasinya Konvensi hak Anak sebagai perwujudan kepedulian pemerintah atas nasib anak-anak yang bertujuan agar pemerintah mendapatkan bantuan dana dari luar negeri, belum mampu mengubah keadaan yang terjadi di Indonesia. Masalah-masalah yang dihadapi antara lain adalah penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/MEN/2003, kendala yang dihadapi dalam penerapannya, serta pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif empiris yaitu penelitian terhadap penerapan perundang-undangan yang dilakukan oleh para praktisi hukum, seperti putusan hakim, surat gugatan, tuntutan, dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/MEN/2003 masih belum efektif karena adanya faktor-faktor yang mendukung keberadaan pekerja anak dan masih minimnya pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan.

ABSTRAK

Asmara Bayu Putri, Windy: “THE MINISTRY OF LABOUR AND TRANSMIGRATION DECREE NO. KEP.235/MEN/2003 IMPLEMENTATION AS AN EFFORT IN LAW PROTECTION FOR CHILD WORKER AT FORMAL SECTOR

(CASE ANALYZE AT PT. INTI BERGAS INTERNASIONAL) “,

page 1-85, 2008.

Poorness represent one of the conditions forcing a lot of child involve with a work utilize as a way to take care of their family and themselves in order to improve economic condition. Child worker also can cause the maintenance of poorness, because laboring children do not have an opportunity for having a better education. Events of problems regarding child worker often happen in Indonesia. Government which ought to hold responsibility seems not yet take care this matter seriously. The ratification of Children Right Convention as governmental caring materialization for children worker which aim government in order to get international fund aid, not yet able to alter circumstance that happened in Indonesia. Problem faced for example is the application of Ministerial Decree of Labour and Transmigration No.Kep.235/Men/2003, constraint faced in its application, and also the executed observation. Research method used Empirical Normatif method, which is a research to legislation applying conducted by all Law practitioner, like judge decision, letter of claim, demand, and others. Pursuant to research result earn that application of Ministerial Decree of Labour and Transmigration No.Kep.235/Men/2003 still not yet effective caused by its factors supporting child worker existence and its minimum observation by the law enforcement.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	
ABSTRAK.....	

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	
1.2. Identifikasi Masalah.....	
1.3. Tujuan Penelitian	
1.4. Kegunaan Penelitian	
1.5. Kerangka Pemikiran.....	
1.5.1. Kerangka Teoritis.....	
1.5.2. Kerangka Konseptual.....	
1.6. Metodologi Penelitian	
1.6.1. Tipe Penelitian	
1.6.2. Sifat Penelitian	
1.6.3. Data	
1.7. Sistematika Penulisan	

BAB II : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK DI SEKTOR FORMAL

2.1. Pengertian Tenaga Kerja	
2.2. Pengertian Anak.....	
2.3. Pengertian Pekerja Anak.....	
2.4. Aspek Hubungan Kerja Secara Umum	
2.4.1. Perjanjian Kerja.....	
2.4.2. Perjanjian Kerja Bersama.....	
2.4.3. Peraturan Perusahaan	
2.5. Hak-hak Pekerja.....	
2.5.1. Hak-Hak Dasar Pekerja.....	

2.5.2.	Hak-hak dan Kesejahteraan Pekerja Anak.....	
2.6.	Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Pada Sektor Formal.....	
2.6.1.	Aturan Hukum Secara Umum.....	
2.6.1.1.	Ordonansi Tahun 1925, Stbl. No. 641 Tahun 1925 tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita.....	
2.6.1.2.	Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948	
2.6.1.3.	Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk- Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.....	
2.6.1.4.	Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 tentang Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak	
2.6.1.5.	Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.	
2.6.1.6.	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1987 tentang Perlindungan Bagi Anak yang Terpaksa Bekerja.....	
2.6.1.7.	Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2001 tentang Penanggulangan Pekerja Anak.....	
2.6.2.	Aturan Hukum Secara Khusus	

- 2.6.2.1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....
- 2.6.2.2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP. 235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak.....

BAB III : URAIAN UMUM MENGENAI PT. INTI BERGAS INTERNASIONAL

- 3.1. Profil PT. Inti Bergas Internasional
- 3.1.1. Sejarah PT. Inti Bergas Internasional.....
- 3.1.2. Bidang Usaha PT. Inti Bergas Internasional.....
- 3.1.3. Visi dan Misi PT. Inti Bergas Internasional.....
- 3.1.4. Produksi FT. Inti Bergas Internasional
- 3.2. Peraturan Perusahaan di PT. Inti Bergas Internasional.....
- 3.3. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja di PT. Inti Bergas Internasional.....

BAB IV : PENERAPAN KEPUTUSAN MENTRI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI No.KEP.235/MEN/2003 TENTANG JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN KESEHATAN, KESELAMATAN, ATAU MORAL ANAK

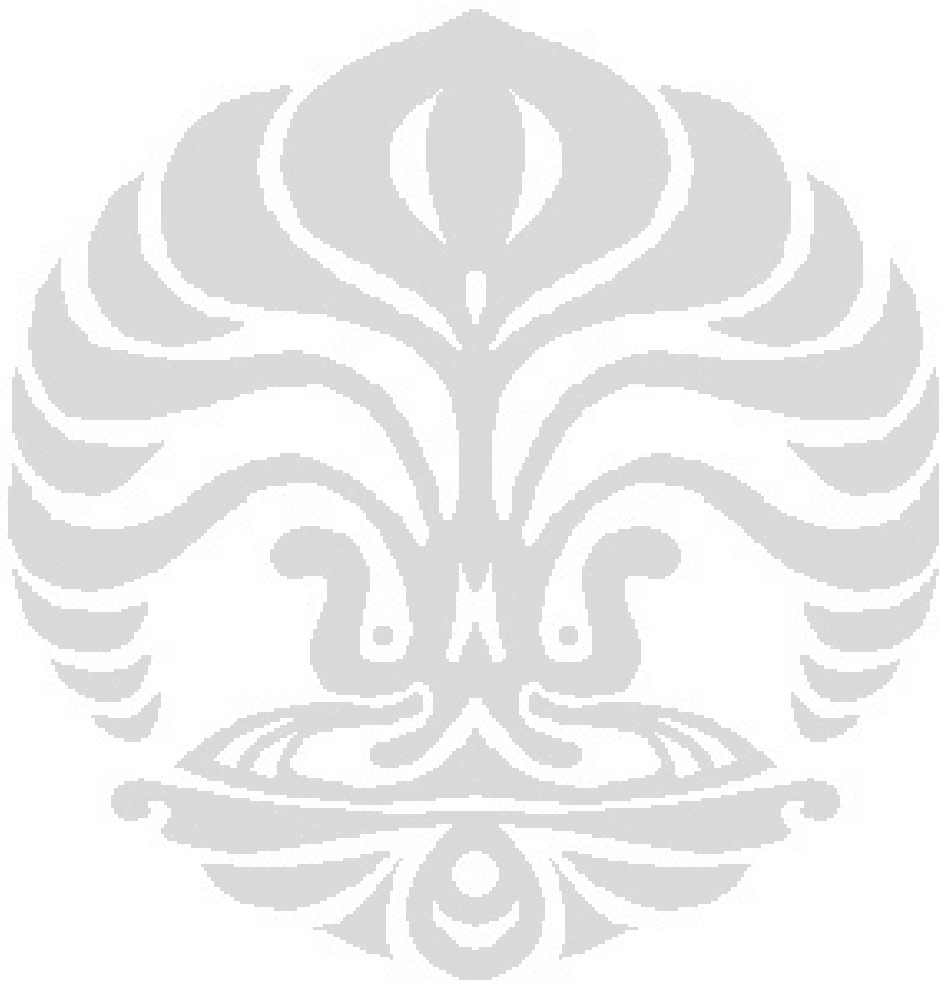
- 4.1. Analisis Penerapan Keputusan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.235/MEN/2003 di PT. Inti Bergas Internasional.....
- 4.2. Kendala yang Dihadapi PT. Inti Bergas Internasional Dalam Menerapkan Keputusan Mentri Tenaga Kerja No. 235/MEN/2003 dan Upaya yang Dilakukan PT. IBI Guna Meminimalisirnya

4.3. Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap PT. Inti Bergas
Internasional.....

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

5.2. Saran.....



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang tingkat populasi penduduknya termasuk tertinggi di dunia. Sebagai negara berkembang, dengan populasi yang tinggi, sering kali pemerintah mengalami kesulitan untuk mensejahterakan seluruh lapisan masyarakat Indonesia secara merata. Hal ini terbukti dengan adanya kenyataan taraf kehidupan ekonomi mayoritas masyarakat Indonesia masih sangat rendah. Terlebih lagi dengan terjadinya krisis moneter yang melanda Indonesia, tingkat ekonomi masyarakat semakin menurun dan masyarakat golongan menengah ke bawah yang paling merasakan dampaknya.

Berdasarkan kenyataan ini, masyarakat golongan ekonomi yang rendah ini akan melakukan perbuatan atau pekerjaan apapun guna memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, sekalipun bertentangan dengan peraturan yang ada. Salah satu langkah yang diambil oleh masyarakat dengan golongan ekonomi rendah dalam memenuhi kebutuhannya adalah dengan bekerja sebagai buruh pabrik, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya. Namun ada kalanya dalam sebuah keluarga seorang ayah dan atau ibu yang bekerja saja tidaklah cukup memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka. Hal semacam ini dialami oleh banyak keluarga dengan golongan ekonomi rendah.

Dalam menghadapi kasus semacam ini, keluarga-keluarga tersebut mencari penyelesaian dengan cara meminta anak-anak mereka untuk turut serta membantu mencari penghasilan. Bahkan ada kalanya seorang anak tidak lagi memiliki orang tua yang mengakibatkan mereka menjadi terlantar. Akibatnya kebutuhan hidup mereka baik jasmani dan rohani maupun kehidupan sosialnya menjadi tidak terpenuhi. Anak-anak semacam ini juga terpaksa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Padahal di dalam Pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Fakir miskin dan

anak-anak terlantar dipelihara oleh negara”¹, pada kenyataannya masih banyak anak-anak yang bekerja dan karena tingkat pendidikan mereka yang amat terbatas, hal ini mengakibatkan pekerjaan yang mereka dapatkan merupakan pekerjaan-pekerjaan yang berpenghasilan rendah yang tidak diperlukan pengetahuan dalam pengerjaannya. Pada umumnya mereka bekerja dengan bermodalkan keterampilan seadanya yang mereka miliki.

Kemiskinan memang merupakan salah satu kondisi yang memaksakan banyak anak terlibat dalam pekerjaan guna menghidupi diri dan keluarganya agar dapat memperbaiki kondisi ekonomi. Namun, di sisi lain pekerja anak juga dapat menyebabkan tetap terpeliharanya kemiskinan, karena anak-anak yang bekerja tersebut sering kali tidak mendapatkan kesempatan untuk bersekolah guna menambah kemampuan keterampilannya, untuk memperoleh prospek penghasilan yang lebih baik.

Padahal apabila kita hubungkan dengan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak”², maka dalam hal ini nampak bahwa pemerintah Indonesia belum dapat merealisasikan pasal tersebut. Bahkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 itu sendiri menyatakan bahwa salah satu tujuan didirikannya Negara Indonesia ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Akan tetapi pada kenyataannya, kasus-kasus mengenai anak-anak yang dipekerjakan sebagai buruh masih banyak terjadi.

Selain itu, Indonesia sekarang telah meratifikasi Konvensi Hak Anak pada tahun 1990 dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden No. 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan Peratifikasian Konvensi Hak Anak, dan pada tahun 1999 meratifikasi Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 182 tentang Larangan dan Tindakan Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, yang kemudian disusul lagi dengan peratifikasian konvensi-konvensi lainnya yang berhubungan dengan anak-anak. Sejak peratifikasian konvensi-konvensi yang berhubungan dengan anak dan hak-

¹ Indonesia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

² Ibid.

haknya, maka Indonesia terikat secara hukum untuk melaksanakan ketentuan yang tercantum dalam konvensi tersebut.

Apabila kita lihat dalam Konvensi Hak Anak, hak-hak anak dapat dikelompokkan dalam 4 kategori, yaitu³:

1. Hak terhadap Kelangsungan Hidup (*Survival Right*), yaitu hak-hak anak meliputi melestarikan dan mempertahankan hidup dan hak untuk memperoleh standar kesehatan dan perawatan sebaik-baiknya;
2. Hak terhadap Perlindungan (*Protection Rights*), yaitu hak-hak anak meliputi hak perlindungan dan diskriminasi, tindak kekerasan dan keterlantaran bagi anak yang tidak mempunyai keluarga bagi anak-anak pengungsi;
3. Hak terhadap Tumbuh Kembang (*Development Rights*), yaitu hak-hak anak meliputi segala bentuk pendidikan (formal dan informal) dan hak untuk mencapai standar hidup yang layak bagi perkembangan fisik, mental, spiritual, moral, dan sosial anak;
4. Hak untuk Berpartisipasi (*Participation Rights*), yaitu hak-hak anak meliputi hak untuk menyatakan pendapat dalam segala hal yang mempengaruhi anak.

Keempat kategori yang termasuk dalam konvensi tersebut harus dilaksanakan dan di taati oleh Indonesia karena peratifikasian yang dilakukan oleh Indonesia pada tahun 1990, dengan kata lain Indonesia berkewajiban hukum atas terlaksananya isi konvensi tersebut.

Selain itu, dalam Konvensi ILO 182 yang telah disahkan dengan dikeluarkannya Undang-Undang No.1 tahun 2000 di dalamnya Pasal 3 huruf d menyatakan bahwa bentuk-bentuk pekerja terburuk bagi anak salah satunya adalah pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Dengan telah diratifikasinya konvensi mengenai perlindungan terhadap hak-hak anak, secara tidak langsung peratifikasian konvensi tersebut seharusnya memberikan perubahan terhadap nasib pekerja anak tersebut. Setelah peratifikasian Konvensi Hak Anak, maka pemerintah

³ UNICEF. *Guide to The Convention on the Rights of the Child (CRC)*. UNICEF, Jakarta, hal. 4.

Indonesia sebagai negara peserta (*state party*) pada intinya mempunyai 2 konsekuensi hukum, yaitu:⁴

1. Mengakui adanya hak-hak anak (*legislation of childrens rights*)
2. Kewajiban negara untuk melaksanakan dan menjamin terlaksananya hak-hak anak (*enforcement of children rights*)

Perubahan terhadap nasib anak-anak ini tidak semata-mata hanya di bebankan pada pemerintah saja, melainkan sebagai tanggung jawab kita bersama sebagai masyarakat yang bernegara dan terlebih lagi sebagai makhluk Tuhan yang memiliki hati nurani dan akal budi.

Di Indonesia para pekerja anak ada yang bekerja pada sektor formal. Namun walaupun peraturan ketenagakerjaan dan peraturan lain dibuat ternyata masih banyak pekerja anak yang bekerja dengan belum mendapat perlindungan. Para pekerja anak yang bekerja pada sektor formal, beresiko terkena dampak merugikan dari penggunaan peralatan dan bahan yang digunakannya dalam menjalankan pekerjaannya. Apalagi bagi mereka yang bekerja dalam ruangan yang kurang pencahayaannya, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan yang cukup serta tidak didukung oleh peralatan kerja yang aman dan baik.

Kejadian-kejadian mengenai masalah pekerja anak ini masih banyak terjadi di Indonesia. Hal ini disebabkan karena tingkat sosial ekonomi masyarakatnya masih sangat rendah, dan pemerintah yang seharusnya bertanggung jawab atas keadaan yang menyebabkan masalah tersebut terlihat belum menanggapi dengan serius. Terbukti dengan diratifikasinya Konvensi hak Anak, belum mampu mengubah keadaan yang terjadi di Indonesia. Karena proses peratifikasian hak anak tersebut bukan hanya sekedar merupakan perwujudan kepedulian pemerintah atas nasib anak-anak, melainkan juga agar pemerintah mendapatkan bantuan dana dari luar negeri.

Padahal apabila kita sadari bersama, anak-anak adalah sumber daya manusia yang merupakan potensi dan penerus cita-cita perjuangan bangsa. Dan agar setiap anak mampu memikul tanggung jawab tersebut, maka ia

⁴ Muhammad Joni dan Zulchaina Z. Tanamas. *Aspek Hukum Perlindungan Anak Dalam Perspektif Konvensi Hak Anak*. Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 1999, hal. 66.

berhak mendapatkan kesempatan yang seluas-luasnya untuk tumbuh dan berkembang dengan wajar baik secara rohani, jasmani, maupun sosialnya.

Berdasarkan penelitian terakhir yang dilakukan oleh ILO dari populasi penduduk usia 10-17 tahun berjumlah 32.597.125 orang terdapat sekitar 3.872.800 pekerja antara usia 10-17 tahun yang terpantau dari seluruh propinsi di Indonesia. Berarti jumlah pekerja usia 10-17 tahun di Indonesia adalah sekitar 11,88% dari jumlah populasi penduduk Indonesia. Dari total jumlah tersebut sebanyak 950.975 merupakan pekerja usia 10-14 tahun dan sisanya sebesar 2.921.825 adalah pekerja dengan usia 15-17 tahun. Sedangkan dari seluruh propinsi di Indonesia, Propinsi Jawa Barat termasuk dalam propinsi yang paling banyak menggunakan pekerja dengan usia 15-17 tahun yakni sebesar 529.327 pekerja dibandingkan dengan propinsi-propinsi lain yang mempekerjakan anak. Sementara di propinsi-propinsi lain di Indonesia jumlah pekerja usia 15-17 tahun pada umumnya berkisar 30.000 hingga 200.000 pekerja.⁵

Sementara itu hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) dari seluruh kota di propinsi Jawa Barat, Kota Bandung yang memegang urutan pertama dalam mempekerjakan pekerja usia 10-17 tahun yakni sebesar 826.620 pekerja. Sementara pemerintah kota lain di Propinsi Jawa Barat memiliki pekerja usia 10-17 tahun berkisar antara 77.000 hingga 570.000 pekerja.⁶ Sehingga dengan jumlah pekerja usia 10-17 tahun tersebut maka segi perlindungan hukum hak-hak pekerja tersebut serta pelaksanaannya perlu mendapat perhatian yang memadai.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya sudah mengatur hak-hak dan perlindungan terhadap pekerja anak, walaupun harus diakui bahwa regulasi tersebut belum sepenuhnya sempurna. Selain itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 235/Men/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan Atau Moral Anak sebagai peraturan pelaksanaan dari Pasal 74 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, telah memberikan kewajiban bagi perusahaan yang mempekerjakan anak.

⁵ International Labour Organization, *Aggregat Indication of Population aged 10-17 in Indonesia*.

⁶ Badan Pusat Statistik, *Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas)*.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/ MEN/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal yang dilakukan di PT. Inti Bergas Internasional?
2. Kendala apa saja yang dihadapi PT. Inti Bergas Internasional dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/ MEN/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal?
3. Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT. Inti Bergas Internasional?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada hakekatnya adalah untuk mendapatkan dan mengungkapkan sesuatu yang hendak dicapai oleh seorang peneliti⁷. Dari uraian diatas yang telah disinggung sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam tesis ini, yaitu:

1. Menganalisa penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/MEN/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal yang dilakukan di PT. Inti Bergas Internasional.
2. Menganalisa kendala-kendala yang dihadapi PT. Inti Bergas Internasional dalam menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.235/ MEN/2003 sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja anak di sektor formal.
3. Menganalisa pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja anak di PT. Inti Bergas Internasional.

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan.3. Jakarta: UI Press., 1986, hal.9.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat pokok dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan-bahan yang akan diberikan dalam mata kuliah ilmu hukum, terutama hukum perburuhan, dan diharapkan juga akan bermanfaat untuk memberikan kontribusi pemikiran bagi pihak-pihak yang merasa tertarik dalam masalah yang akan dibahas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pihak-pihak yang memiliki kompetensi di bidang perburuhan, khususnya dalam menerapkan peraturan hukum yang memberikan perlindungan terhadap pekerja anak yang bekerja pada sektor formal.

3. Manfaat Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja anak.

1.5. Kerangka Pemikiran

1.5.1. Kerangka Teoritis

Hukum Perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁸

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja memiliki kebebasan sebagai pihak yang memiliki bekal hidup, tetapi secara sosiologis pekerja tidak memiliki kebebasan itu dan terpaksa menerima hubungan kerja meskipun memberatkan pihak pekerja sendiri. Secara alamiah kekuatan pengusaha lebih besar dari kekuatan pekerja, sehingga untuk

⁸ G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cetakan.1.Bandung: Armico, 1982, hal.2.

berhadapan dengan pengusaha, para pekerja didorong untuk bersatu agar memiliki kekuatan (*Doktrin Collective Laissez-Faire*)⁹.

Jumlah tenaga kerja anak dari tahun ke tahun meningkat cukup tajam, dimana sebagian dari mereka melakukan pekerjaannya pada malam hari. Namun masih banyak yang belum mengetahui hak-hak dasar mereka sebagai pekerja, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan yang secara jelas merugikan pekerja anak.

Jika hubungan tersebut tetap diserahkan sepenuhnya hanya kepada masing-masing pihak, maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*).

Sedangkan hal ini bertentangan dengan teori Karl Marx yang mengutamakan keadilan sosial untuk para pekerja (terutama buruh dan tani), dan *Rerum Novarum* serta *Quadragesimo Anno* yang mengutamakan keadilan sosial untuk umat manusia.¹⁰

Atas dasar itu, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan ini melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Intervensi pemerintah tersebut telah menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi *ganda*, yaitu sifat privat dan publik.

Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, sedangkan sifat publik dapat dilihat dari:¹¹

- a. Adanya sanksi pidana, denda, dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan. Dikatakan bahwa yang dapat memberikan sanksi terhadap pelanggaran kaedah hukum adalah penguasa, karena

⁹ Marsen Sinaga, "Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh", <[http:// www.indonesia-house.org/ archive/jurnal_sedane/Artikel_1-Marsen.htm](http://www.indonesia-house.org/archive/jurnal_sedane/Artikel_1-Marsen.htm)>, 13 Juli 2006.

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan 12. Jakarta: Djambatan, 1999, hal.4.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, hal.10-11.

penegakan hukum dalam hal adanya pelanggaran adalah monopoli penguasa.¹²

- b. Keharusan mendapatkan izin pemerintah dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).
- c. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (Upah Minimum).

Intervensi pemerintah dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dituangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini, sebagai landasan teoritis dalam analisis terhadap pekerja anak yang bekerja pada sektor formal, terutama dalam kaitannya dengan upaya perlindungan hukum, dipergunakan *Theory of Justice* yang diperkenalkan oleh Aristoteles, yaitu:

“Keadilan adalah suatu kebijakan politik yang aturan-aturannya menjadi dasar dari peraturan negara dan aturan-aturan ini merupakan ukuran tentang apa yang hak”.

Aristoteles memberikan pemikiran mengenai formuleringnya tentang pengertian masalah keadilan. Ia membagi antara *distributive* dan *corrective* atau *remedial justice*. *Distributive justice* (keadilan yang membagi) memberi petunjuk tentang pembagian barang-barang dan kehormatan kepada masing-masing orang, menurut tempatnya di masyarakat, keadilan ini menghendaki perlakuan yang sama terhadap mereka yang sama menurut hukum.¹³

Hubungan yang terjadi di antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah diharapkan dapat dilandasi oleh asas Hubungan Industrial Pancasila, yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-

¹² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Cetakan.1. Yogyakarta: Liberty, 2003, hal.20.

¹³ Aristotle. *The Nicomachean Ethics. Translated with an Introduction by David Ross, Revised by J.C. Ackrill and J.O. Urmson, Oxford University Press, Oxford: First Published, 1925, hal. 109.*

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial yang dijiwai oleh kelima Sila Pancasila berbunyi¹⁴:

- a. Satu hubungan perburuhan yang didasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan dan sesama manusia,
- b. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap pekerja sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan harkat dan martabatnya,
- c. Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, faham, aliran, agama, suku, maupun kelamin,
- d. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara pekerja dan pengusaha. Pada pokoknya meyakini bahwa setiap permasalahan yang timbul, tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak,
- e. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang berarti sesuai dengan fungsi dan prestasi pelakunya, sedangkan merata berarti secara nasional meliputi seluruh daerah secara vertikal meliputi seluruh daerah kelompok masyarakat.

1.5.2. Kerangka Konseptual

Untuk mengatasi kesimpangsiuran definisi yang digunakan dalam melakukan penelitian ini, maka penulis akan membatasi permasalahan pada definisi operasional yang berkaitan dengan tema penelitian. Adapun definisi operasional di dalam penelitian ini mencakup:

1. **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

¹⁴ F.X.Djumaldji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Cetakan 1. Jakarta: Bina Aksara, 1982, hal. 110-111.

2. **Tenaga kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. **Pengusaha** adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang:
 - 1) Menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
 - 2) Secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
 - 3) Berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
5. **Perusahaan** adalah:
 - 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain,
 - 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
7. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
8. **Hubungan industrial** adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh,

dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

9. **Peraturan perusahaan** adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
10. **Upah** adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
11. **Kesejahteraan pekerja/buruh** adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
12. **Pengawasan ketenagakerjaan** adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
13. **Menteri** adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

1.6. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah:

1.6.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian penulisan ini adalah penelitian hukum normatif empiris. Penelitian hukum empiris dalam disiplin ilmu hukum normatif adalah penelitian terhadap penerapan perundang-

undangan yang dilakukan oleh para praktisi hukum, seperti putusan hakim, surat gugatan, tuntutan, dan lain-lain.¹⁵

1.6.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penulisan adalah deskriptif analitis, yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, yang kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang relevan untuk meneliti permasalahan yang ada.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.¹⁶

1.6.3. Data

A. Sumber Data

1). Sumber Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari masyarakat¹⁷ melalui wawancara yang menggunakan pedoman wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

2). Sumber Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari bahan-bahan pustaka melalui kegiatan studi dokumen yang terkait dengan pokok pembahasan. Data sekunder mencakup:¹⁸

- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti norma atau kaidah dasar (Pembukaan UUD 1945), peraturan dasar (Batang Tubuh UUD 1945

¹⁵ Lili Rasjidi, *Metode Penelitian Hukum*, (bahan perkuliahan Metode Penelitian Hukum program pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 2005), hal.13.

¹⁶ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, cet.3, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hal.63.

¹⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, cet.6, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hal.12.

¹⁸ *Ibid*, hal. 13.

dan ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat), peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasi (hukum adat), yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum dari jaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku, seperti Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

- b) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.
- c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.

B. Cara dan Alat Pengumpulan Data

Metode yang digunakan sebagai sumber untuk memperoleh data dalam usaha mencapai tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1). Metode Kepustakaan

Dalam hal ini penulis mengambil acuan dari buku-buku, tulisan-tulisan, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan topik pembahasan. Metode kepustakaan ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh pengetahuan dari teori dasar sehubungan dengan pokok permasalahan yang dibahas.

2). Metode Penelitian Lapangan

Penulis mengadakan penelitian langsung ke lapangan dengan cara mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian untuk memperoleh data atau fakta yang terjadi didalam kenyataannya.

C. Analisis Data

Dari data dan informasi yang telah terkumpul, akan dipilih dan disesuaikan dengan topik pembahasan penelitian yang relevan tentang hukum perburuhan. Kemudian data ini diolah secara

kualitatif, yaitu menjabarkan dengan kata-kata sehingga merupakan uraian kalimat yang dapat dimengerti, dipahami, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.¹⁹

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, dimana masing-masing bab akan diuraikan pokok-pokok pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan 7 sub bab, yaitu mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK PADA SEKTOR FORMAL

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai aspek hubungan kerja secara umum yang terkait dengan keberadaan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perusahaan. Pada bab ini akan diuraikan juga mengenai hak-hak pekerja, baik hak-hak dasar pekerja. Selain itu, akan diuraikan pula upaya perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja pada sektor formal.

BAB III : URAIAN UMUM MENGENAI PT. INTI BERGAS INTERNASIONAL

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai profil perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat, bidang usaha, visi dan misi serta filosofis, dan proses produksi di PT. Inti Bergas Internasional. Di dalam bab ini juga akan dibahas mengenai serikat pekerja yang terdapat di perusahaan tersebut. Kemudian, akan diuraikan juga hak dan kewajiban yang dimiliki pihak pengusaha dan pekerja yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

¹⁹ Soerjono Soekanto, *op. cit*, hal.32.

Selain itu, akan disertakan juga penjelasan mengenai fasilitas kesejahteraan pekerja yang terdapat di perusahaan tersebut.

BAB IV : PENERAPAN KEPUTUSAN MENTRI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI No.KEP.235/MEN/2003 TENTANG JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN KESEHATAN, KESELAMATAN, ATAU MORAL ANAK

Dalam bab ini akan dibahas mengenai analisis penerapan aturan di Dalam bab ini juga akan dibahas mengenai berbagai kendala yang dihadapi dan berbagai upaya yang dilakukan untuk guna meminimalisirnya. Kemudian, akan dibahas pula pengawasan ketenagakerjaan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penulis terhadap keseluruhan materi yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya disertai pula dengan saran sebagai buah pikiran penulis, yang diharapkan dapat berguna bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan hukum perburuhan pada khususnya.

BAB II PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK DI SEKTOR FORMAL

2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Di dalam masyarakat Indonesia dikenal berbagai istilah dalam bidang ketenagakerjaan yaitu buruh, pekerja, karyawan dan pegawai negeri.²⁰ Pada jaman kolonial, istilah buruh digunakan untuk menunjuk orang yang melamar pekerjaan kasar, sementara orang yang melakukan pekerjaan yang faktor utamanya bukan tangan seperti juru tulis disebut pegawai. Di negara-negara Barat pekerjaan kasar yaitu buruh disebut dengan istilah *blue collar* dan pegawai disebut dengan istilah *white collar*. Istilah pekerja ditunjukkan kepada setiap orang yang melakukan pekerjaan.²¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyamakan istilah buruh dengan pekerja yang disebutkan dalam Pasal 1, yaitu:

- a. Orang yang bekerja pada orang lain (majikan)
- b. Mendapatkan upah sebagai imbalan

Pengertian Tenaga Kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat (2) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Imam Soepomo menyebutkan istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah punya pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa-pekerja maupun yang tidak atau belum punya pekerjaan.²² Pengertian tenaga kerja ini meliputi semua orang, baik laki-laki atau perempuan yang mampu dan diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan, kecuali:

²⁰ Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997). hal.1.

²¹ *Ibid.*

²² Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan cet.11*. (Jakarta: Djambatan, 1995). hal.27.

- a. Anak-anak yang berumur 14 tahun kebawah;
- b. Mereka yang berumur di atas 14 tahun tapi masih bersekolah untuk waktu penuh;
- c. Mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.

Seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dapat berupa pekerjaan yang bergerak dalam sektor formal atau informal. Sektor formal dapat berupa pekerjaan sebagai buruh pabrik, pegawai perusahaan dan lain-lain. Sedangkan pada sektor informal pekerjaannya berupa loper koran, pramuwisma dan lain-lain. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Pasal 1 ayat (32) menyatakan bahwa:

“pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan informal dengan menerima upah dan atau imbalan pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil”.

Sementara itu undang-undang ini tidak menyebutkan definisi pekerja sektor formal, tetapi yang disebut hanya hubungan kerjanya saja. Disebutkan bahwa hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerja, upah, dan perintah.

2.2. Pengertian Anak

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) huruf d Undang-undang Nomor 1 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang dimaksud dengan pengertian

“anak-anak adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah”.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk Bagi Anak mendefinisikan anak sebagai semua orang yang berusia di bawah 18 tahun.

Pengertian anak menurut Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 mengenai Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk Bagi Anak dalam Pasal 1 angka 1, yakni semua orang yang berusia di bawah delapan belas tahun. Sementara Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2001 tentang Penanggulangan Pekerja Anak tidak menyebutkan definisi anak dalam pasal tersendiri, namun disimpulkan dari Pasal 14, bahwa anak adalah laki-laki atau perempuan yang berusia 15 tahun ke bawah.

Pengertian anak juga dapat ditemukan dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak, yaitu dalam Pasal 1 ayat (2) yang menyebutkan bahwa:

“anak adalah seorang yang belum mencapai umur 21 tahun dan belum pernah kawin”.

Batas usia 21 tahun ini ditetapkan berdasarkan pertimbangan usaha kesejahteraan anak, dimana kematangan sosial, pribadi dan mental anak dicapai pada usia tersebut. Pengertian ini digunakan sepanjang memiliki keterkaitan dengan anak secara umum, kecuali untuk kepentingan tertentu menurut undang-undang menentukan usia yang lain. Dalam hal ini, pengertian anak mencakup situasi dimana seseorang yang dalam kehidupan mencapai tumbuh dan kembangnya, membutuhkan bantuan orang lain yakni orang tua atau orang dewasa²³.

Undang-undang ini menentukan demikian dengan harapan, anak dapat memperoleh perlindungan bagi kesejahteraannya selama mungkin, karena perlindungan terhadap hal ini merupakan hak bagi seorang anak. Tetapi jika anak tersebut tetap harus bekerja pun usia untuk bekerja tersebut diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Pengertian lain tentang anak terdapat pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dimana anak adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Batas usia 18 tahun ini ditetapkan berdasarkan hak yang dimiliki anak sejak dalam kandungan untuk mendapatkan suatu penghidupan

²³ Sholeh Soehady, Zulkhair. *Dasar Hukum Perlindungan Anak*. (Jakarta: CV. Novindo Pustaka Mandiri). Hal. 55.

dan perlindungan dari hal apapun juga, dan mereka berhak untuk mendapat yang terbaik dalam kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Dari beberapa pengertian di atas, terlihat bahwa batasan mengenai pengertian seorang anak berbeda-beda sehingga sulit bagi kita menentukan batasan mana yang akan kita gunakan. Selain itu dengan adanya perbedaan tersebut membuka kemungkinan terjadinya perselisihan mengenai batasan umur tersebut.

2.3. Pengertian Pekerja Anak

Anak merupakan generasi penerus cita-cita bangsa yang harus dibimbing agar kelak dapat memikul beban dari generasi sebelumnya. Anak harus diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sewajarnya agar anak ini dapat memikul beban tadi di masa yang akan datang. Akan menjadi tidak adil jika anak tidak dapat merasakan kesempatan itu karena harus bekerja. Oleh karenanya dibutuhkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja anak ini.

Perhatian terhadap anak ini sudah dirumuskan sejak tahun 1925 melalui Stb. 1925 Nomor 647 jo. Ordonansi 1949 Nomor 9 yang mengatur tentang Pembatasan Kerja Anak dan Wanita²⁴. Selain itu terdapat ordonansi lain yang mengatur mengenai anak yakni Ordonansi 27 Februari 1926 yakni Stb. 1926 Nomor 87 tentang Pekerja Anak dan Orang Muda di Kapal. Dalam pasal 2 ordonansi tersebut menyatakan bahwa anak dibawah umur 12 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan di kapal, kecuali bial ia bekerja dibawah pengawasan ahlinya atau seorang keluarga sampai derajat ketiga.²⁵

Akan tetapi aturan-aturan tersebut masih mengandung sikap ambivalen, dimana sikap ambivalen tersebut terlihat dari adanya klausula pengecualian (*discretion clause*) yang membuat kepastian hukum terhadap pelanggaran mempekerjakan anak di bawah usia kerja menjadi kabur²⁶.

²⁴ Darwin Prinst. *Hukum Anak Indonesia*. (Bandung: PT.Cipta Aditya Bakti, 1996). hal.4.

²⁵ *Ibid.* hal.88.

²⁶ <http://psi.ui.ac.id/Jurnal/91daryono.htm>. Jurnal Volume 9.1/Petikan Bab: Pekerja Anak Indonesia: Sebuah Potret Anak Bangsa.

Berdasarkan hal tersebut di atas, berikut ini penulis berusaha memberikan beberapa definisi mengenai pekerja anak.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 dengan tegas melarang anak untuk bekerja, namun pada kenyataannya banyak anak-anak yang menjadi pekerja atau bekerja. Seiring dengan hal tersebut istilah resmi bagi anak-anak Indonesia yang termasuk dalam angkatan kerja adalah anak yang terpaksa bekerja akibat keadaan. Hal ini dipertegas oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1987 yang menyebutkan bahwa anak yang terpaksa bekerja adalah anak yang berumur dibawah 14 tahun karena alasan ekonomi terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan untuk dirinya sendiri.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga melarang dengan tegas anak untuk bekerja, dalam Pasal 68 yang berbunyi: “pengusaha dilarang mempekerjakan anak”.

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1987 bertujuan untuk membatasi agar anak yang bekerja adalah anak yang benar-benar terpaksa bekerja karena kurangnya penghasilan sehingga kebutuhan hidup mereka tidak terpenuhi. Dengan demikian anak yang sudah punya keluarga yang cukup penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, diharapkan tidak ikut untuk bekerja.

Pada ayat (2) pasal yang sama, disebutkan bahwa anak yang terpaksa bekerja harus mendapat ijin dari orang tua atau wali atau pengasuh. Hal ini diatur agar mendapatkan kepastian bahwa anak tersebut memang benar-benar harus bekerja jika terjadi sesuatu, maka pihak yang mempekerjakan tidak dapat dipersalahkan seluruhnya karena sebelumnya memang sudah ada suatu ijin dari orang tua atau wali. Namun perlu juga diperhatikan kondisi umum dari anak tersebut dilihat dari usia dan kemampuan fisik pekerja anak itu apakah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Sementara itu Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Penanggulangan Pekerja Anak menyebutkan bahwa pekerja anak yaitu anak yang berusia di bawah 15 tahun yang sudah melakukan pekerjaan berat dan berbahaya, baik yang tidak bersekolah

maupun yang bersekolah meliputi sektor formal dan informal. Pengaturan mengenai pekerja anak dalam instruksi ini bertujuan untuk melarang, mengurangi dan menghapus pekerja anak yang hidup di kota dan di desa. Dibentuk suatu kegiatan yang disebut PPA atau Penanggulangan Pekerja Anak untuk melindungi pekerja anak agar terhindar dari pengaruh buruk pekerjaan berat dan berbahaya yang dilakukan yang dapat mengganggu proses tumbuh kembang anak baik fisik maupun non fisik.

Adapun pengertian pekerja anak yang cukup tepat, sebagaimana dikutip dari indikator kesejahteraan rakyat 1996, bahwa:

“sesuai dengan cakupan pencacahan dan definisi yang digunakan, yang termasuk dalam pekerja anak adalah penduduk yang berumur 10 – 14 tahun yang melakukan pekerjaan atau membantu melakukan kerja untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan minimal 1 jam seminggu”.

Sistem budaya yang dianut di Indonesia pada umumnya mendukung pekerja anak dalam pengertian tersebut sebagai bagian dari pendidikan. Dengan demikian pekerja anak tidak selalu identik dengan buruh anak yang biasanya mengandung unsur lingkungan kerja yang membahayakan dan unsur eksploitasi.²⁷ Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Masuk Kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

“usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun”.

Pengesahan konvensi ini dimaksudkan untuk menghapuskan segala bentuk praktek mempekerjakan anak serta meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga lebih menjamin perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi, pekerjaan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan anak, mengganggu pendidikan, serta mengganggu perkembangan fisik dan mental anak.

²⁷ Darwin Priest, *op.cit.* Hal.86.

Pengertian mengenai pekerja anak tidak diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 mengenai Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak. Pembatasan umur dalam Keputusan Presiden ini sama dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000, kedua peraturan ini dikeluarkan sebagai bentuk perwujudan kebijakan pemerintah atas diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 138 dan Konvensi ILO Nomor 182. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 menyebutkan usia minimum untuk bekerja adalah:

- a. Usia minimum umum 15 tahun;
- b. Usia minimum untuk pekerjaan ringan 13 tahun;
- c. Usia minimum untuk pekerjaan berbahaya 18 tahun.

Pekerjaan ringan adalah pekerjaan yang tidak mengancam kesehatan dan keselamatan atau mengganggu kehadiran mereka di sekolah atau mengikuti program pelatihan dan orientasi kerja. Sementara yang disebut dengan pekerjaan berbahaya adalah pekerjaan yang dapat mengganggu perkembangan fisik, mental, intelektual dan moral anak.

Pasal 3 ayat (2) Konvensi Hak Anak menyatakan bahwa:

“negara-negara peserta berusaha untuk menjamin agar anak memperoleh perlindungan dan perawatan yang diperlukan demi kesejahteraannya dengan mempertimbangkan hak dan kewajiban orang tua atau walinya yang sah, dan dengan tujuan ini akan mengambil semua langkah-langkah legislatif dan administrasi yang tepat”.

Pasal 32 konvensi ini menyebutkan bahwa:

“negara-negara peserta wajib melindungi anak dari eksploitasi pekerjaan yang membahayakan kesehatan, pendidikan, fisik dan moral. Negara menetapkan batas usia minimum, jam kerja, persyaratan kerja, dan menetapkan sanksi atas pelanggarannya”.

Sementara itu, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 69 yang merupakan pengecualian dari Pasal 68 dimana anak disebutkan tidak boleh dipekerjakan, menyebutkan bahwa:

“anak yang berusia 13 sampai 15 tahun boleh melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial”.

Pasal 70 Undang-undang ini juga menyebutkan bahwa:

“anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang yang paling sedikit berusia 14 tahun”.

Selain beberapa pengertian mengenai pekerja anak diatas, terdapat beberapa perdebatan di kalangan masyarakat mengenai pekerja anak. Secara umum ada 2 sikap yang berbeda dalam menanggapi persoalan pekerja anak. Pemerintah sebagai kelompok pertama mengambil sikap penolakan, penghapusan pekerja anak dengan melarang anak bekerja, sedangkan kelompok kedua yang mewakili NGO menganut sikap melindungi pekerja anak. Perdebatan ini masih berlangsung hingga sekarang meskipun ada kecenderungan yang mengarah pada sikap perlindungan karena memang dalam kenyataannya sangat sulit melarang anak untuk bekerja terutama dalam kondisi kemiskinan²⁸.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya anak umur 7-14 tahun yang bekerja menunjukkan bahwa pada umumnya anak bekerja biasa saja, sebagai bagian dari tata kehidupan keluarga serta kebiasaan lingkungan. Peranan pekerja anak adalah positif, sejauh orang tua tidak memeralat kemampuan anaknya dengan berlebihan sehingga mengganggu jiwa dan fisiknya²⁹. Tiga bentuk keterlibatan kerja anak-anak, antara lain³⁰:

- a. Anak-anak yang bekerja membantu orang tua dimana faktor sosial kultural sering mendasari bentuk pekerjaan anak yang membantu orang tua;
- b. Anak yang bekerja dalam status magang atau belajar sambil bekerja. Magang adalah cara untuk menguasai keterampilan yang dibutuhkan industri yang bersangkutan;

²⁸ Indrasari Tjandraningsih. *Jurnal Analisis Sosial.Petikan Bab: Hak Sebagai Anak vs. Hak Sebagai Pekerja*.edisi:5, AKATIGA, Mei 1997. Hal.41.

²⁹ Kamariah Tambunan dan Lini Somadikarta, Ashdown. *Rangkuman dari Sari Literatur Tenaga Kerja Anak Indonesia*. Pusat Informasi Wanita dalam Pembangunan, 1995. Hal.4.

³⁰ Dedi Haryadi dan Indrasari Tjandraningsih. *Buruh Anak dan Dinamika Industri Kecil*, AKATIGA. Hal.8.

- c. Anak yang bekerja sebagai buruh. Dalam bentuk ini, tenaga kerja anak-anak terikat dalam hubungan kerja buruh dan majikan.

2.4. Aspek Hubungan Kerja Secara Umum

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh atau pekerja dan majikan atau pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah³¹. Artinya, suatu hubungan kerja hanya akan lahir setelah dibuat perjanjian diantara para pihak yang bersangkutan.

Perjanjian yang demikian disebut dengan *Perjanjian Kerja*, dimana dalam pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pula bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja

Pekerja atau *buruh* menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan *Pengusaha* menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang:

- a. Menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Mengenai hubungan kerja yang terkait dengan keberadaan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perusahaan akan dibahas sebagai berikut:

³¹Imam Soepomo, *op.cit.* Hal.70.

2.4.1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja atau yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mencantumkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain pengertian normatif tersebut, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah³². Menyimak beberapa pengertian perjanjian kerja di atas, maka dapat ditarik adanya beberapa unsur dari suatu perjanjian kerja, yaitu:

a. Unsur Pekerjaan

Unsur pekerjaan disini berarti adanya suatu penunaian kerja dalam melakukan pekerjaan, dimana upah dianggap sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis. Pasal 1603 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa:

“buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”.

³² Lalu Husni. “*Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*” dalam *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002). Hal.40.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja sangat pribadi, karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya. Namun jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.

b. Unsur Perintah

Seorang pekerja yang diperjanjikan untuk melakukan suatu pekerjaan oleh pengusaha haruslah tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaannya. Terdapat kedudukan yang tidak sama antara kedua belah pihak karena ada pihak yang memerintah dan pihak yang diperintah.

c. Unsur Upah

Unsur upah memegang peranan penting dalam suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencantumkan bahwa:

“pengertian 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 dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

d. Unsur Waktu

Unsur jangka waktu dalam suatu perjanjian kerja perlu disepakati oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja, khususnya untuk pekerja kontrak. Perjanjian kerja akan mengikat para pihak selama jangka waktu yang telah diperjanjikan.

Dengan dipenuhinya unsur-unsur di atas, maka suatu perjanjian dapat dikatakan sebagai *Perjanjian Kerja*, yang menerbitkan perhubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang dinamakan *Perikatan*, yaitu suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak. Pihak yang satu berhak menuntut sesuatu

hal dari pihak yang lain dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu³³.

Perikatan yang lahir dari adanya suatu perjanjian tersebut menyebabkan berlakunya suatu perikatan hukum yang mengikat para pihak secara mutlak. Bentuk perjanjian kerja adalah lisan atau tertulis, sedangkan macam-macam perjanjian kerja dapat dilihat dalam uraian berikut ini³⁴ :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan. Apabila jangka waktu sudah habis, maka terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan para pekerja tidak berhak mendapatkan kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. PKWT hanya dapat diadakan dengan jangka waktu paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja yang jangka berlakunya tidak ditentukan. PKWTT akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, adanya putusan pengadilan dan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap, dan karena adanya keadaan atau kejadian tertentu seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan, yaitu bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan. Akibat hukumnya adalah pekerja berhak atas prosedur PHK menyangkut besarnya kompensasi pesangon dan hak-hak lainnya.

c. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Suatu perjanjian kerja tertulis dimana sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

³³ Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cet. 17. (Jakarta: Intermasa, 1998). Hal.1.

³⁴ Libertus Jehani. *Hak-Hak Pekerja Bila Di-PHK*. Cet.1, (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2006). Hal.5-8.

lain yang berbadan hukum. Apabila ketentuan sebagai badan hukum atau perjanjian tidak dibuat secara tertulis, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan dengan segala konsekuensinya.

d. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

Perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Pekerja dari PPJP tidak boleh dipekerjakan pada bagian perusahaan yang berkaitan dengan proses produksi, hanya dapat dipekerjakan pada bagian penunjang seperti *cleaning service*, penyedia makanan, atau tenaga pengaman. Apabila syarat tersebut tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan akan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Substansi perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bersangkutan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, apabila suatu perusahaan telah memiliki PKB atau peraturan perusahaan, isi dari perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh lebih rendah dari PKB atau peraturan perusahaan tersebut.

2.4.2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Di dalam suatu perjanjian kerja, pekerja memiliki kecenderungan berada di pihak yang lemah. Hal ini disebabkan oleh adanya kewenangan perintah yang dimiliki oleh pengusaha. Akibatnya, pengusaha yang dapat menentukan segala-galanya.

Dalam hal pekerja sebagai pihak yang lemah ingin memperbaiki nasibnya ke tingkat hidup yang lebih baik, maka harus ditempuh melalui suatu wadah keorganisasian yang disebut dengan *serikat pekerja*³⁵.

Perlu diketahui bahwa pada tahun 1998 Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of The Right to Organise*) dimana pekerja berhak untuk mendirikan serikat pekerja, bahkan lebih dari satu serikat pekerja pada satu perusahaan³⁶.

Hak-hak pekerja dalam suatu serikat pekerja dicantumkan dalam suatu perjanjian kerja yang dinamakan perjanjian kerja bersama (PKB), yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst (CAO)*.

Pasal 1 angka 21 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, disebutkan bahwa:

³⁵ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh*, UU No. 21, LN No. 131 Tahun 2000, TLN. No. 3938, Pasal 1 angka 1:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya

³⁶ Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, seventh edition, (St.Paul, Minn: West Group, 1999), page 1268.

Ratification is :

1. *Confirmation and acceptance of a previous act, thereby making the act valid from the moment it was done or,*
2. *The final establishment of consent, by the parties to a treaty to be bound by it, usually including the exchange or deposit of instruments of ratification.*

“Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Berdasarkan definisi tersebut, unsur-unsur penting dalam suatu perjanjian PKB adalah:

- a. Dibuat oleh serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha,
- b. Berisi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak, baik serikat pekerja maupun pengusaha.

Suatu PKB memiliki fungsi sebagai berikut³⁷ :

- a. Memudahkan pekerja untuk membuat perjanjian kerja, khususnya bagi pekerja yang buta mengenai hukum;
- b. Sebagai jalan keluar (*way out*) dalam hal perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur hal-hal yang baru atau menunjukkan kelemahan-kelemahan di bidang tertentu;
- c. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja demi kelangsungan usaha bagi perusahaan;
- d. Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan pengusaha di bidang ketenagakerjaan.

PKB memiliki manfaat sebagai berikut³⁸ :

- a. Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing;
- b. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha;
- c. Membantu ketenagakerjaan dan mendorong semangat para pekerja sehingga lebih tekun, rajin, dan produktif dalam bekerja;
- d. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama (PKB);
- e. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

³⁷ F.X Djumialdji. *Perjanjian Kerja: Edisi Revisi*, Cet. 2. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006). Hal.71.

³⁸ *Ibid.* Hal.72.

PKB diselenggarakan bertujuan untuk menetapkan hak dan kewajiban pekerja dan majikan secara musyawarah agar kedudukan pekerja secara yuridis dapat dipertanggung jawabkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa serikat pekerja memiliki peranan yang sangat penting dalam terselenggaranya suatu PKB.

PKB tidak dapat diselenggarakan tanpa dipenuhinya syarat formil dan material. Syarat formil PKB adalah dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Apabila terdapat suatu PKB yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka PKB tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah (*sworn translator*). Sedangkan syarat materiil PKB adalah isi atau substansinya yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hubungannya dengan perjanjian kerja, PKB merupakan induk dari perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja harus menjabarkan isi PKB. Sehingga ketentuan dalam perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan PKB menjadi tidak sah, dan yang berlaku adalah ketentuan PKB. Beberapa hal yang merupakan hubungan antara perjanjian kerja dengan PKB adalah sebagai berikut:³⁹

- a. PKB merupakan perjanjian induk dari perjanjian kerja.
- b. Perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan PKB, sebaliknya perjanjian kerja dapat dikesampingkan oleh PKB jika isinya bertentangan.
- c. Ketentuan yang ada dalam PKB secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat.
- d. PKB merupakan jembatan untuk menuju perjanjian kerja yang baik.

2.4.3. Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan dibuat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi Nomor 02/MEN/1978 yang merupakan penyempurnaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02/MEN/1976 tentang Kewajiban Pembuatan

³⁹ Lalu Husni. *op.cit.* hal.54.

Peraturan Perusahaan pada Perusahaan yang mempekerjakan pekerja sejumlah 25 orang atau lebih. Pada Pasal 1 huruf a dikatakan bahwa:

“Peraturan Perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan”.

Selain itu, Pasal 1 angka 20 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mencantumkan pengertian Peraturan Perusahaan yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dari pengertian di atas maka dapat dilihat bahwa peraturan perusahaan hanya dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta tata tertib perusahaan. Hal ini membuat peraturan perusahaan memiliki kecenderungan kurang memberikan jaminan kepastian terhadap pekerja walaupun secara formal harus dimintakan persetujuan kepada pekerja.

Pengusaha sebenarnya tidak memiliki kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan apabila di dalam perusahaannya telah memiliki PKB sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 108 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika pengusaha tidak atau belum memiliki PKB dan mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang, maka kepadanya diwajibkan untuk membuat peraturan perusahaan.⁴⁰

Beberapa hal penting yang harus diperhatikan oleh pengusaha dalam menyelenggarakan peraturan perusahaan adalah peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja maupun PKB yang dibuat oleh pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha

⁴⁰ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13, LN No.39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 108 ayat (1) :

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

sehingga isi dari peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan isi dari perjanjian kerja maupun PKB.⁴¹

Jika dalam suatu perusahaan sudah terdapat PKB, dan masa berlakunya berakhir, maka PKB tersebut tidak boleh diganti dengan peraturan perusahaan melainkan harus diganti dengan PKB yang baru yang dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja.⁴²

Peraturan perusahaan berlaku paling lama 2 tahun. Selama berlakunya peraturan perusahaan, pengusaha tidak boleh menghalang-halangi terbentuknya serikat buruh di perusahaan⁴³. Ketentuan ini berdasarkan hak dari pekerja untuk berserikat sebagaimana ditetapkan dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 87 dan Nomor 98, yang telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dengan Kepres Nomor 83 Tahun 1998. Jika peraturan perusahaan telah berakhir masa berlakunya, maka pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan yang baru. Ketentuan-ketentuan di dalamnya masih akan berlaku sampai peraturan perusahaan yang baru dibuat, atau sampai dibuatnya PKB di perusahaan tersebut.

Beberapa hal yang telah dipaparkan di atas menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara peraturan perusahaan dengan PKB, dimana hubungan yang terjadi adalah sebagai berikut:⁴⁴

- a. Perusahaan yang telah memiliki PKB tidak berkewajiban untuk membuat peraturan perusahaan;
- b. Dalam hal di perusahaan telah dilakukan perundingan pembuatan PKB tetapi belum mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya;
- c. Jika peraturan perusahaan telah habis masa berlakunya tetapi perundingan pembuatan PKB belum juga mencapai kesepakatan, maka pengusaha wajib mengajukan pengesahan pembaruan peraturan perusahaan;

⁴¹ Lalu Husni, *op.cit.* Hal.55.

⁴² *Ibid.* hal.56.

⁴³ Djumialdji, F.X. dan Wiwoho Soedjono. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Cet.1. (Jakarta: Bina Aksara, 1982). Hal.62.

⁴⁴ *Ibid.* hal.65 dan 84.

- d. Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya masih tetap berlaku sampai ditandatanganinya PKB.

Dengan didasarkan pada asas *pacta sunt servanda*⁴⁵, maka PKB dapat dikatakan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari peraturan perusahaan⁴⁶, dengan asumsi serikat pekerja/buruh merupakan representasi dari kepentingan seluruh pekerja yang ada di dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek hubungan kerja tersebut maka dapat dikatakan bahwa keberadaan perjanjian, khususnya perjanjian kerja maupun PKB dapat memberikan kepastian hak dan kewajiban bagi pihak pekerja maupun pengusaha. Beberapa hak pekerja yang dimaksud akan dibahas pada sub bab selanjutnya.

2.5. Hak-Hak Pekerja

2.5.1. Hak-Hak Dasar Pekerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Hak-hak dasar pekerja tersebut antara lain menyangkut perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya (THR), jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK), dan hak istirahat atau cuti. Pengertian dari hak-hak dasar pekerja akan dijabarkan masing-masing sebagai berikut:

- a. Perlindungan upah

Perlindungan hukum bagi pekerja atas upah dilandaskan pada Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (1)

⁴⁵ Liza Erwina, "Azas Hukum", <<http://library.usu.ac.id/download/fh/Pidana-Liza.pdf>>, 22 Mei 2008.

Asas Pacta Sunt Servanda berarti setiap janji itu mengikat.

⁴⁶ "Perburuhan dan Tenaga Kerja: Tunjangan Karyawan Kontrak", <http://hukumonline.com/klinik_detail.asp?id=4951>, 22 Mei 2008.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

“setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap pekerja berhak atas upah sebagai hasil kerja mereka tanpa ada diskriminasi. Seorang pekerja anak juga berhak atas upah yang sama dengan pekerja lainnya yang sudah dewasa apabila pekerjaan yang mereka lakukan sama. Sistem upah yang diterapkan pada anak-anak adalah borongan dan harian. Upah borongan diberikan per-satuan barang selalu lebih kecil daripada upah yang diterima orang dewasa, karena perbedaan ukuran barang yang dikerjakan.

Kebijakan pengupahan yang dimaksud meliputi hal-hal berikut ini:

1. Upah minimum⁴⁷

Diselenggarakan sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Bertujuan sebagai jaring pengaman agar upah pekerja tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah dan untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja.

Pengaturan upah minimum tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

⁴⁷ Abdul Khakim. *Seri Hukum Ketenagakerjaan:Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Cet. 1. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006). Hal.18.
Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

KEP-226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005.

2. Upah kerja lembur

Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja melakukan pekerjaannya melebihi waktu kerja wajib.

Dasar hukum pengaturannya tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a dan b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c, d, e, h, dan i Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja

Diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Bentuk dan cara pembayaran upah

Bentuk upah secara yuridis berupa uang dengan proporsi sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, seperti yang tercantum dalam Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jenis-jenis upah dapat dikelompokkan menurut⁴⁸ :

1. Status perjanjian kerja
 - a) Upah tetap

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tetap atau biasa disebut dengan *gaji*. Tetapnya *gaji* ini tidak dipengaruhi oleh apa pun, baik atas kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.
 - b) Upah tidak tetap

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tidak tetap disebut upah. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja yang bersangkutan.
 - c) Upah harian

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.
 - d) Upah borongan

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya bergantung cuaca atau kondisi tertentu.
2. Cara pembayaran
 - a) Menurut waktu pembayaran, terbagi:
 - 1) Upah bulanan

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan.

⁴⁸ *Ibid.* Hal.14-16.

2) Upah mingguan

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu.

b) Menurut tempat pembayaran, terbagi:

1) Di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.

2) Di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.

3. Jangkauan wilayah berlaku

a) Upah Minimum Provinsi (UMP)

Berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi.

b) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Berlaku di daerah kabupaten atau kota.

4. Sektor usaha

a) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)

Berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

b) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)

Berlaku secara sektoral di daerah kabupaten atau kota.

Selain itu masih ada juga yang disebut dengan *upah sundulan*⁴⁹, yaitu upah bagi pekerja yang mempunyai masa kerja di atas satu tahun, sehingga pekerja menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku.

b. Perlindungan jam kerja

Perlindungan hukum mengenai jam kerja bagi pekerja diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-undang

⁴⁹ Edy Priyono, *Situasi Ketenagakerjaan Indonesia dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan Upah Minimum*, <<http://www.akademika.or.id/arsip/UpahMinimum.>>, 29 Januari 2008.

Upah sundulan mengacu pada fenomena terdorong naiknya upah seluruh pekerja sebagai dampak naiknya upah buruh yang sebelumnya berada di bawah upah minimum, akibat kebijakan upah minimum.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pengusaha wajib untuk melaksanakan waktu kerja, yaitu jumlah jam kerja normal untuk selama 1 minggu sebanyak 40 jam dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan memberlakukan waktu kerja 6 hari dalam 1 minggu, maka jumlah jam kerja 1 hari adalah 7 jam dan hari Sabtu 5 jam kerja.
- 2) Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan memberlakukan waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu, maka jam kerja 1 hari jumlahnya adalah 8 jam dan hari Sabtu libur.

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja melebihi jam kerja normal, dimana jam kerja selebihnya harus dihitung sebagai jam kerja lembur. Syarat pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Pasal 78 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harus ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan.
- 2) Berdasarkan Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Selain itu juga anak-anak yang bekerja penuh waktu seperti halnya buruh dewasa, bekerja 7 jam sehari, 6 hari seminggu. Anak-anak yang bekerja paruh waktu baik pada majikan maupun pada orang tua, bekerja antara 2 sampai 4 jam sehari yang dilakukan diantara waktu sekolah.⁵⁰ Padahal untuk lebih terjaminnya perkembangan anak yang wajar diperlukan

⁵⁰ Dedi Haryadi, Indrasari Tjandraningsih. *Buruh Anak dan Dinamika Industri Kecil*, AKATIGA, Hal.68

waktu untuk sekolah, belajar, bermain, dan bersosialisasi serta istirahat 12 jam berturut-turut di malam hari untuk pemulihan. Oleh karena itu bagi anak yang bekerja perlu diadakan pembatasan waktu kerja dan waktu istirahat sebagai berikut:⁵¹

- a. Anak sebaiknya boleh bekerja selama 4 jam sehari, dengan pengaturan kerja 2 jam kerja, 1/4 jam istirahat dan 2 jam kerja;
- b. Anak tidak boleh kerja lembur dan kerja diantara pukul 18.00 s.d. 06.00 keesokan harinya;
- c. Anak harus mendapat istirahat mingguan, tahunan, dan libur resmi yang di tetapkan oleh pemerintah.

2.5.2. Hak-Hak dan Kesejahteraan Pekerja Anak

a. Hak-Hak Pekerja Anak

Seorang anak yang terlahir dalam keluarga bertaraf ekonomi sosial rendah memiliki kecenderungan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Anak-anak yang memutuskan untuk bekerja sesungguhnya tidak menjadi masalah apabila perkembangan fisik dan mentalnya tetap diperhatikan. Menurut Ben White, secara umum anak-anak punya hak untuk bekerja.⁵² Seorang anak juga memiliki hak-hak atas kesejahteraan mereka sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 sampai Pasal 9 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1979, diantaranya:

- 1) Hak atas kesejahteraan, perawatan, asuhan, dan bimbingan;
- 2) Hak atas pelayanan;
- 3) Hak atas pemeliharaan dan perlindungan;
- 4) Hak atas perlindungan lingkungan hidup;
- 5) Hak mendapat pertolongan pertama;
- 6) Hak memperoleh asuhan; dan
- 7) Hak memperoleh bantuan.

Masalah hak-hak anak merupakan masalah yang menonjol baik dalam hal pelanggaran terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja maupun sebagai seorang anak. Hal ini terjadi

⁵¹ Irwanto, Muhammad Farid, Jeffy Anwar, *Anak yang Membutuhkan Perlindungan Khusus di Indonesia: Analisa Situasi*, lampiran 2, (Jakarta, 1999), Hal.7.

⁵² Ben White. *Children, Work and Child Labour : Changing Responses to The Employment of Children*, The Hague, 1994. Kutipan dari Jurnal Analisis Sosial Edisi 5. AKATIGA. Hal.45.

karena anak-anak itu sendiri tidak menyadari atau tidak mengetahui bahwa mereka memiliki hak-hak tersebut. Terhadap masalah hak-hak anak sebagai pekerja maupun sebagai anak tersebut terdapat dua pendekatan, diantaranya:⁵³

- 1) Pendekatan pertama, memperlihatkan bahwa dalam menghadapi persoalan pekerja anak, mereka dilihat sebagai pekerja daripada sebagai anak. Pendekatan ini mengandung implikasi kurang diperhatikannya upaya perbaikan dan perkembangan sebagai anak.
- 2) Pendekatan yang kedua, memandang pekerja anak sebagai anak dan memfokuskan aksinya pada upaya yang bertujuan memberikan kembali hak dan kesempatan tumbuh kembang mereka, diantaranya mengusahakan perbaikan kesejahteraan terutama yang menyangkut perbaikan gizi dan kesempatan sekolah.

Dari kedua pendekatan di atas tampak bahwa masih terjadi perbedaan pendapat mengenai pekerja anak di Indonesia. Sementara dengan telah diratifikasinya Konvensi Hak Anak berarti Indonesia harus melaksanakan isi dari konvensi tersebut, yang mana dalam Pasal 32 menyebutkan bahwa:

“anak harus dilindungi dari eksploitasi ekonomi, dan dari segala pekerjaan yang kiranya berbahaya atau mengganggu pendidikan anak, bagi kesehatan anak, atau fisik, mental, spiritual, moral atau sosial anak”.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak dalam Pasal 2 ayat (4) mengatakan bahwa:

“anak berhak atas perlindungan terhadap lingkungan yang dapat membahayakan atau menghambat pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar”.

Selain itu hak lain yang dimiliki seorang anak yang tidak mampu yaitu memperoleh bantuan agar dapat tumbuh dan berkembang secara wajar sebagaimana tercantum dalam Pasal 5. Apabila hak-hak anak diterapkan terhadap pekerja anak, maka seorang anak yang terpaksa bekerja tetap memiliki haknya

⁵³ Indrasari Tjandraningsih. *Jurnal Analisis Sosial Vol. 5, Petikan Bab: Hak sebagai Anak vs Hak sebagai Pekerja*, AKATIGA. Hal.42.

sebagai seorang anak. Pada kenyataannya hak-hak seorang pekerja anak justru banyak dilanggar, terutama oleh majikan yang mempekerjakan anak tersebut. Salah satunya mengenai jam kerja dan upah pekerja anak yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan pekerja dewasa dan pelanggaran tersebut terjadi karena pekerja anak yang bersangkutan tidak mengerti atau mengetahui hak-haknya sebagai seorang pekerja anak. Oleh sebab itu seorang pekerja anak seharusnya memiliki hak yang sama dengan orang dewasa dalam hal upah dan tunjangan sosial lainnya tanpa ada diskriminasi.

b. Kesejahteraan Pekerja Anak

Apabila kita menyinggung mengenai kesejahteraan pekerja, hal pertama yang terlintas adalah upah pekerja, karena dalam melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan yang formal maupun yang informal seorang pekerja berhak atas kontra prestasi dari hasil kerjanya dalam bentuk upah. Upah yang diberikan harus sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR) agar kesejahteraan pekerja tersebut tercukupi.

Kesejahteraan seorang buruh juga menyangkut hal yang bersifat non fisik seperti pekerjaan yang menantang, atasan yang baik, rekan kerja yang menyenangkan, dan kesempatan untuk mengembangkan karir.⁵⁴

2.6. Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Pada Sektor Formal

Seorang anak yang bekerja kebanyakan diakibatkan oleh kemiskinan dan penyelesaian jangka panjangnya terletak pada pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan menuju kearah kemajuan sosial, ekonomi, khususnya penanggulangan kemiskinan. Berbagai upaya telah dilaksanakan untuk mengurangi jumlah pekerja anak, namun demikian dengan kondisi

⁵⁴ Ari Hendraman. Jurnal Analisis Sosial Vol.7 Petikan Bab: Kesejahteraan Buruh dan Kelangsungan Usaha; Upah Minimum dari Sisi Pandang Pengusaha. AKATIGA, 2002. hal.98.

perekonomian yang belum kondusif upaya tersebut belum mencapai hasil yang menggembirakan.

Sampai saat ini jumlah pekerja anak masih belum dapat terdata dengan pasti. Pekerja anak tersebut tersebar baik di daerah pedesaan maupun perkotaan. Beberapa diantara pekerjaan yang dilakukan anak tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak. Bekerja bagi anak terutama pada jenis pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sangat membahayakan bagi anak dan akan menghambat tumbuh kembang anak tersebut secara wajar. Disamping itu hal tersebut bertentangan dengan hak asasi anak dan nilai-nilai kemanusiaan yang diakui secara universal. Faktor-faktor yang menyebabkan terpeliharanya keberadaan pekerja anak antara lain adalah:

a. Faktor Kemiskinan

Kemiskinan adalah faktor utama penyebab anak bekerja. Jika kelangsungan hidup keluarga menjadi terancam oleh kemiskinan, maka seluruh anggota keluarga termasuk anak-anak terpaksa dikerahkan untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

b. Faktor Tradisi

Tradisi sering dipakai untuk menjelaskan keberadaan pekerja anak. Berdasarkan faktor ini, pekerja anak terjadi karena adanya pendapat bahwa anak-anak dari keluarga miskin tidak memiliki alternatif lain dan memang selayaknya bekerja sudah menjadi semacam tradisi.

c. Faktor Kelangkaan Pendidikan

Kelangkaan pendidikan terutama pendidikan dasar yang berkualitas dan secara cuma-cuma ikut mendorong anak untuk bekerja. Karena jika pendidikan yang memadai dapat disediakan dengan cuma-cuma, kalangan tersebut percaya bahwa anak-anak dan orang tua mereka akan lebih tertarik untuk memilih sekolah daripada bekerja.

d. Faktor Lemahnya Legislasi

Tidak memadainya aturan yang melarang praktek pekerja anak atau yang mendukung wajib belajar dan lemahnya pelaksanaan dari ketentuan yang ada juga dianggap sebagai salah satu penyebab keberadaan pekerja anak.

2.6.1. Aturan Hukum Secara Umum

- a. Ordonansi Tahun 1925, Stbl. No. 647 Tahun 1925 tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita

Berdasarkan Ordonansi ini dalam Pasal 1 menyatakan bahwa:

“anak di bawah umur 14 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan di dalam atau untuk keperluan perusahaan antara jam 8 malam hingga jam 5 pagi”.

Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat (1) Ordonansi tersebut dinyatakan bahwa seorang anak di bawah umur 14 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan:

- 1) Di pabrik yang tertutup yang menggunakan mesin;
- 2) Dalam suatu ruangan tertutup untuk suatu pekerjaan yang dikerjakan 10 orang atau lebih;
- 3) Pembuatan, pemeliharaan, perbaikan dan pembongkaran jalan tanah, penggalian, perairan, dan bangunan serta jalan-jalan;
- 4) Perusahaan kereta api atau jalan-jalan;
- 5) Pemuatan, pembongkaran dan pemindahan barang di pelabuhan, dermaga. Galangan kapal maupun stasiun, tempat pemberhentian atau pembongkaran muatan di tempat penumpukan barang dan gudang.

Berdasarkan kedua pasal diatas maka dapat kita lihat bahwa Ordonansi tersebut telah melindungi pekerja anak dengan memberikan pembatasan umur bagi pekerja anak dan mengatur mengenai pekerjaan-pekerjaan yang dianggap dapat memberikan dampak buruk bagi tumbuh kembangnya pekerja anak baik perkembangan mental dan fisik dari anak tersebut.

- b. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948

Pasal 1 ayat (1) huruf d menyatakan bahwa:

“anak-anak ialah orang laki-laki atau perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah”.

Batasan umur anak dalam Undang-Undang ini sama dengan batasan umur yang diatur dalam Ordonansi Tahun 1925.

Perlindungan lain mengenai anak tersebut dinyatakan dalam Pasal 2 bahwa:

“anak-anak tidak boleh menjalankan pekerjaan”.

Selanjutnya dalam Pasal 3 Undang-undang ini menyatakan bahwa:

“jikalau seorang anak yang berumur 6 tahun atau lebih terdapat dalam ruangan yang tertutup, dimana sedang dijalankan pekerjaan, maka dianggap bahwa anak itu menjalankan pekerjaan di tempat itu kecuali ternyata sebaliknya”.

Akan tetapi ketentuan yang diatur dalam Pasal 2 dan Pasal 3 tersebut hingga saat ini belum diberlakukan. Berdasarkan Undang-undang ini, pemerintah dalam hal ini pembentuk Undang-undang sama sekali tidak mengizinkan anak-anak untuk bekerja.

- c. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

Yang dimaksud anak dalam Pasal 2 adalah:

“anak berarti semua orang yang berusia di bawah 18 tahun”.

Batasan usia anak dalam Undang-undang ini berbeda dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951. Perbedaan batasan umur bagi seorang anak ini dapat menimbulkan masalah di kemudian hari karena terdapat 2 pengertian mengenai batasan umur seorang anak. Pasal berikutnya yang melindungi anak-anak dari pekerjaan terburuk bagi anak yaitu Pasal 3 yang menyebutkan mengenai bentuk-bentuk terburuk kerja anak, antara lain adalah:

- 1) Segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ijin dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak-anak secara

- paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- 2) Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
 - 3) Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian Internasional yang relevan;
 - 4) Pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaannya itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Pengertian bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak menurut Undang-undang ini secara umum meliputi anak-anak yang dieksploitasi secara fisik maupun ekonomi yang antara lain dalam bentuk:

- 1) Anak-anak yang dilacurkan;
- 2) Anak-anak yang bekerja di pertambangan;
- 3) Anak-anak yang bekerja sebagai penyelam mutiara;
- 4) Anak-anak yang bekerja di sektor konstruksi;
- 5) Anak-anak yang bekerja di sektor jermal;
- 6) Anak-anak yang bekerja sebagai pemulung sampah;
- 7) Anak-anak yang dilibatkan dalam produksi dan kegiatan yang menggunakan bahan-bahan peledak;
- 8) Anak yang bekerja di jalan;
- 9) Anak yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga;
- 10) Anak yang bekerja di perkebunan;
- 11) Anak yang bekerja pada penebangan, pengolahan, dan pengangkutan kayu;
- 12) Anak yang bekerja pada industri dan jenis kegiatan yang menggunakan bahan kimia yang berbahaya.

Berdasarkan pemaparan di atas, pekerjaan-pekerjaan yang dalam proses pengerjaannya tidak membahayakan tumbuh kembang anak yang bekerja tersebut dan pekerjaan tersebut memberikan pengetahuan atau keterampilan bagi si anak diperbolehkan Undang-undang ini.

- d. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 tentang Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

Batasan umur seorang anak berdasarkan Keputusan Presiden ini dalam Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa:

“anak adalah semua orang yang berusia di bawah 18 tahun”.

Batasan umur seorang anak pada Keputusan Presiden ini sama dengan batasan umur yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000, karena Keputusan Presiden ini dikeluarkan sebagai salah satu aturan pelaksana dari Undang-undang tersebut. Sedangkan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagaimana diatur dalam ayat (2) sama dengan bentuk pekerjaan terburuk yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000.

Keputusan Presiden ini pada intinya bermaksud melindungi pekerja anak dengan cara membentuk suatu Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak sesuai dengan judul dari Keputusan Presiden ini yang diketuai oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tugas dari komite Aksi Nasional itu sendiri diatur dalam Pasal 4 yang menyatakan bahwa:

“Komite Aksi Nasional bertugas:

- 1) Menyusun Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak;
- 2) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak;
- 3) Menyampaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak kepada instansi atau pihak yang berwenang guna penyelesaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Perlindungan yang dimaksud oleh pasal ini pada intinya adalah perlindungan dalam bentuk pengawasan terhadap Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

e. Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

Keputusan Presiden ini mengatur mengenai rencana-rencana penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak yang mana misi dari Keputusan Presiden ini, antara lain:

- 1) Mencegah dan menghapus segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan dan perdagangan anak, kerja ijon, dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- 2) Mencegah dan menghapus pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, produksi pornografi, atau untuk pertunjukan porno;
- 3) Mencegah dan menghapus pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram atau terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional;
- 4) Mencegah dan menghapus pelibatan anak dalam produksi atau penjualan bahan peledak, penyelaman air dalam, pekerjaan-pekerjaan di anjungan lepas pantai, di dalam tanah, pertambangan serta penghapusan pekerjaan lain yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Sasaran yang dituju oleh Keputusan Presiden ini adalah semua anak yang melakukan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, dan semua pihak yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk melakukan bentuk pekerjaan terburuk.

f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1987 tentang Perlindungan Bagi Anak yang Terpaksa Bekerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri tersebut menyatakan bahwa:

“Anak yang terpaksa bekerja adalah anak yang berumur 14 tahun ke bawah yang karena alasan sosial ekonomi terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun dirinya sendiri”.

Ketentuan lain dalam Peraturan Menteri ini yang memberikan perlindungan terhadap pekerja anak terdapat dalam Pasal 2 ayat (1). Dalam pasal tersebut diatur mengenai anak yang terpaksa bekerja boleh dipekerjakan dengan pengecualian sebagai berikut:

- 1) Dalam tambang, lobang dalam tambang, lobang di dalam tanah, tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain di dalam tanah;
- 2) Pekerjaan di kapal sebagai tukang api atau batubara;
- 3) Pekerjaan diatas kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ayahnya atau seorang keluarganya sampai dengan derajat ketiga;
- 4) Pekerjaan mengangkat barang-barang berat;
- 5) Pekerjaan yang berhubungan dengan alat produksi dan bahan-bahan yang berbahaya.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri ini menyebutkan bahwa:

“Pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja wajib melaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja”.

Kemudian dalam Pasal 4 disebutkan juga bahwa:

“Pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja wajib memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Tidak mempekerjakan tidak lebih dari 4 jam sehari;
- 2) Tidak mempekerjakan pada malam hari;
- 3) Memberikan upah sesuai dengan peraturan pengupahan yang berlaku;
- 4) Memelihara daftar nama, umur, dan tanggal lahir, tanggal mulai bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan”.

g. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2001 tentang Penanggulangan Pekerja Anak

Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 5 tahun 2001 tentang Penanggulangan Pekerja Anak dalam Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa:

“Pekerja anak adalah anak yang melakukan segala jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan menghambat proses belajar serta tumbuh kembang”.

Sedangkan yang dimaksud dengan tumbuh kembang dalam pasal tersebut di jabarkan dalam ayat (3) yang menyatakan bahwa:

“tumbuh dalam arti bertambahnya ukuran dan massa yaitu tinggi, berat badan, tulang, dan panca indera tumbuh sesuai dengan usia, dan kembang dalam arti bertambahnya dalam kematangan fungsi tubuh yaitu pendengaran, pengelihatn, kecerdasan dan tanggung jawab”.

Sementara Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri ini menjelaskan mengenai hal-hal yang pekerjaan berat dan berbahaya bagi pekerja anak sebagai berikut:

“Pekerjaan berat dan berbahaya bagi pekerja anak adalah kegiatan yang dilakukan oleh pekerja anak yang dapat mengganggu proses tumbuh kembang anak, baik fisik maupun non fisik dan membahayakan kesehatan”.

Keputusan Menteri ini hanya menyinggung mengenai pekerjaan berat dan berbahaya bagi anak tanpa memberikan definisi lain tentang apa saja yang termasuk ke dalam pekerjaan berat dan berbahaya sebagaimana disebutkan dalam pasal tersebut.

2.6.2. Aturan Hukum Secara Khusus

2.6.2.1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan jaminan atas perlindungan hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan kerja, dan perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja, yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dalam rangka

mencapai tujuan pembangunan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan yang memberikan perlindungan terhadap hak pekerja anak. Ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

2) Pasal 69

a) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

b) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

- izin tertulis dari orang tua atau wali;
- perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
- waktu kerja maksimum 3 jam;
- dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- keselamatan dan kesehatan kerja;
- adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a,b,f,dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

3) Pasal 70

- a) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- b) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 tahun.
- c) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
 - diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

4) Pasal 71

- a) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- b) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:
 - di bawah pengawasan langsung dari orang tua/wali;
 - waktu kerja paling lama 3 jam sehari; dan
 - kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- c) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

5) Pasal 72

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja dewasa.

6) Pasal 73

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

7) Pasal 74

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

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

- segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau;
- semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

c) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

- 8) Pasal 75
 - a) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
 - b) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

2.6.2.2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak

Keputusan Menteri ini merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 74 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Adapun beberapa pasal yang penting dari Keputusan Menteri tersebut adalah:

- 1) Pasal 1
Anak adalah setiap orang yang berumur kurang dari 18 tahun.
- 2) Pasal 2
Anak di bawah usia 18 tahun dilarang bekerja dan/atau dipekerjakan pada pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.
- 3) Pasal 3
Anak usia 15 (lima belas) tahun atau lebih dapat mengerjakan pekerjaan kecuali pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2).
- 4) Pasal 4
Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk bekerja lembur.

Adapun Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan dan Keselamatan Anak menurut Keputusan Menteri ini, antara lain adalah:

- 1) Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya meliputi pekerjaan pembuatan, perakitan/ pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan:
 - a) Mesin-mesin
 - mesin perkakas seperti: mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap;
 - mesin produksi seperti: mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol.
 - b) Pesawat
 - pesawat uap seperti: ketel uap, bejana uap;
 - pesawat cairan panas seperti: pemanas air, pemanas oli;
 - pesawat pendingin, pesawat pembangkit gas karbit;
 - pesawat angkat dan angkut seperti: keran angkat, pita transport, eskalator, gondola, forklift, loader;
 - pesawat tenaga seperti: mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik.
 - c) Alat berat seperti: traktor, pemecah batu, grader, pencampur aspal, mesin pancang.
 - d) Instalasi seperti: instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik.
 - e) Peralatan lainnya seperti: tanur, dapur peleburan, lift, perancah.
 - f) Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.

2) Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya yang meliputi :

a) Pekerjaan yang mengandung Bahaya Fisik

- pekerjaan di bawah tanah, di bawah air atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (*confined space*) misalnya sumur, tangki;
- pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter;
- pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt;
- pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas;
- pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrim atau kecepatan angin yang tinggi;
- pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran yang melebihi nilai ambang batas (NAB);
- pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkat dan menggunakan bahan radioaktif;
- pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion;
- pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu;
- pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.

b) Pekerjaan yang mengandung Bahaya Kimia

- pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pajanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya;
 - pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik dan/atau teratogenik;
 - pekerjaan yang menggunakan asbestos;
 - pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.
- c) Pekerjaan yang mengandung Bahaya Biologis
- pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet;
 - pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan;
 - pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerah susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang;
 - pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian;
 - pekerjaan penangkaran binatang buas.
- d) Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu
- Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi atau jalan.
 - Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan dan bongkar muat.

- Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk anak laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan.
- Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
- Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
- Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.
- Pekerjaan di kapal.
- Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
- Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 - 06.00.

Menurut keputusan Menteri ini Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak diantaranya adalah:

- a) Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
- b) Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.

2.6.3. Sanksi Hukum

Pemberian sanksi hukum mempunyai tujuan untuk mengupayakan ketertiban dalam rangka mencapai tertib sosial guna mengembangkan sistem sosial dan kontrol sosial pada kehidupan masyarakat⁵⁵, terutama tertib sosial pada hubungan ketenagakerjaan.

⁵⁵ Bambang Poernomo. "Pendekatan Norma dan Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Etika Penelitian",

Dalam kaitannya dengan perlindungan hak pekerja anak, bentuk sanksi yang diberikan adalah⁵⁶:

a. Sanksi Administratif

Pengusaha tidak diperkenankan untuk memperlakukan pekerja, termasuk pekerja anak, secara diskriminatif. Hal ini dinyatakan secara tegas dalam pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu, Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pelanggaran terhadap hak pekerja anak menyangkut adanya ketentuan-ketentuan tersebut adalah berupa sanksi administratif, yaitu seperti yang tercantum dalam Pasal 190, yang menyatakan bahwa bentuk sanksi administratif yang dimaksud adalah berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatasan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan ijin.

b. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma hukum⁵⁷.

Seperti yang disebutkan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d, bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, pengusaha tidak diperkenankan membuat perjanjian dengan pekerja anak menyangkut hal-hal yang

⁵⁶ Editus Adisu dan Libertus Jehani. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Cet.1. (Tangerang: Visi Media, 2006). Hal.43-45.

⁵⁷ *Ibid.* Hal.44.

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut akan berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum.

c. Sanksi Pidana

Sanksi pidana dan/atau denda terhadap pelanggaran hak pekerja, khususnya pekerja anak dari pekerjaan-pekerjaan yang terburuk termuat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Pasal 183, yang memberikan sanksi pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak 500.000.000, bagi pengusaha yang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- 2) Pasal 185, yang memberikan sanksi pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000, terhadap pengusaha yang mempekerjakan anak tetapi tidak memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat pada Pasal 69 ayat (2) Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2.6.4. Pengawasan Ketenagakerjaan

Seperti kita ketahui bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban yang tidak seimbang diantara pengusaha dan pekerja menimbulkan adanya ketidaksetaraan kedudukan dalam hubungan kerja. Sehingga dalam melaksanakan hubungan kerja, seringkali terjadi konflik atau perselisihan hubungan industrial⁵⁸ yang dapat menghambat

⁵⁸ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13, LN No.39 tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 1 angka 22.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

terciptanya keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal ini tentu saja membawa pengaruh buruk pula bagi keberhasilan pembangunan.

Pemerintah telah mewujudkan campur tangannya melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan bagi hak-hak pekerja. Diperlukan pula adanya pengawasan ketenagakerjaan, yaitu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Adapun aturan-aturan hukum yang mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan,
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- c. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan,
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Disebutkan dalam Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai-pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen atau tanpa terpengaruh oleh pihak lain dalam mengambil keputusan, guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan, seperti yang tercantum dalam Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947, adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan,

- b. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum,
- c. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku,
- d. Tugas lain yang dapat menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menghalangi pelaksanaan tugas pokok pengawas atau mengurangi kewenangannya dan ketidakberpihakannya yang diperlukan bagi pengawas dalam berhubungan dengan pengusaha dan pekerja/buruh.

Berkaitan dengan fungsi tersebut, tugas pengawas ketenagakerjaan pada dasarnya adalah memberikan pembinaan dan perlindungan kepada tenaga kerja dengan cara melakukan pengawasan dan penegakan norma-norma ketenagakerjaan, agar perusahaan sebagai tempat bekerja tetap pada peraturan perundang-undangan yang berlaku⁵⁹. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai pengawas harus menunjukkan ketidakberpihakannya pada salah satu pihak.

Secara singkat, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi objek pemeriksaan terhadap data umum perusahaan, pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat, hubungan kerja, pelaksanaan pengupahan, jamsostek dan kesejahteraan, kecelakaan kerja, keselamatan kerja umum, keselamatan kerja mekanik, keselamatan kerja listrik, keselamatan kerja uap, kesehatan kerja, penanggulangan kebakaran dan konstruksi bangunan, keadaan yang kurang baik, serta pendapat pegawai pengawas dari hasil pemeriksaan⁶⁰.

Dalam kaitannya dengan waktu kerja bagi pekerja anak, petugas pengawas menyertakan pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat sebagai salah satu objek pemeriksaannya. Pelaksanaan

⁵⁹ “Kurang, Pengawas Ketenagakerjaan”, <<http://www.pikiran-rakyat.com /cetak /0604/10/0604.htm>>, 21 Mei 2008.

⁶⁰ H. Adjat Daradjat, “Makalah Pengawasan Norma Ketenagakerjaan”, <www.apindo.or.id/images/_res/PengawasanNormaKetenagakerjaan.pdf>, 21 Mei 2008.

pengawasan waktu kerja dan waktu istirahat tersebut dilakukan mulai dari pemeriksaan ijin waktu kerja dan kebijakan pemberian waktu istirahat yang berlaku dalam perusahaan, hingga pada pelaksanaannya di lapangan, termasuk juga yang dipekerjakan pada malam hari. Hal tersebut dilakukan guna mencapai tujuan pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri. Adapun tujuan pengawasan ketenagakerjaan, seperti yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, yaitu:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya,
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan,
- c. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Pada dasarnya, tujuan pengawasan ketenagakerjaan merupakan upaya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja serta menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan atas peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Apabila dalam pelaksanaannya terjadi penyalahgunaan atas objek-objek pemeriksaan, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk melakukan penyidikan. Hal ini seperti yang tercantum dalam Pasal 182 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB III

URAIAN UMUM MENGENAI PT. INTI BERGAS INTERNASIONAL

3.1. Profil PT. Inti Bergas Internasional

3.1.1. Sejarah PT. Inti Bergas Internasional

PT. Inti Bergas International yang selanjutnya akan disebut dengan PT. IBI didirikan pada tanggal 16 April 1986, dibawah Notaris Winanto Wiryono, SH dengan nomor Akte Notaris 103. Pendiri perusahaan PT. IBI adalah:

- a. Bapak Tono Sunaryo
- b. Bapak Paimin Partosoehajo
- c. Nyonya Ze Kiang Ping

Pada awalnya perusahaan ini didirikan dengan modal awal sejumlah Rp. 50.000.000,-. Bapak Tono Sunaryo dan Nyonya Ze Kiang Ping sebagai pemilik saham bergerak langsung sebagai pemimpin perusahaan tersebut. Saat pertama kali didirikan, perusahaan ini tidak memiliki sistem manajemen dan belum dikelola secara profesional.

Pada tahun 1992 PT. IBI mulai membuat sistem manajemen dengan *General Manager* Dr. Med. Widiyanto Wijoyo dan perusahaan ini mulai dikelola secara profesional. Lokasi awal kantor pusat PT. IBI berlokasi di Jalan Permata Hijau F1 No. 33, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Lokasi awal pabrik yang bergerak di bidang pembuatan sol sepatu terletak di Jalan. Kp. Kedep RT.39 RW.18 Kecamatan Gunung Putri dengan karyawan sejumlah 8 orang.

Pertambahan karyawan dari tahun ke tahun semakin meningkat sehingga pada tahun 2008 tercatat jumlah karyawan sejumlah 483 orang yang terdiri atas 149 orang wanita dengan 48 orang pekerja anak dan 289 orang pria dengan 87 orang pekerja anak. Standard rata-rata pendidikan terdiri dari lulusan SD 117 orang, lulusan SMP 68 orang, lulusan SMA 141 oang, lulusan S1 98 orang dan 14 orang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Pada tahun 1992 lokasi kantor pusat PT. IBI pindah ke Gedung Mugi Griya di Jalan MT. Haryono, Tebet. Di kantor pusat tersebut hanya terdapat bagian-bagian tertentu saja, seperti: *Marketing, Accounting, General Manager* dan para Dewan Direksi lainnya.

Perusahaan ini hanya menangani masalah produksi dan pengiriman untuk para pelanggan. Para pelanggan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan sepatu Bata
- b. Perusahaan sepatu dan sandal sepatu Neckerman
- c. Perusahaan sepatu dan sandal sepatu Carvill
- d. Perusahaan sepatu Adidas
- e. Perusahaan sepatu Nike
- f. Perusahaan sepatu Reebok, dan lain-lain.

Perusahaan ini tidak melakukan ekspor karena perusahaan ini hanya membuat barang setengah jadi yaitu hanya membuat sol sepatu saja, tetapi para pelanggan dari perusahaan PT. IBI yang mengekspor sepatu dimana sol sepatu tersebut diproduksi oleh PT. IBI.

3.1.2. Bidang Usaha

Bidang usaha PT. IBI adalah pembuatan sol sepatu. Produk yang dihasilkan ada 2 jenis yaitu sol sepatu kasual dan sol sepatu *sport*. Masing-masing jenis sol sepatu dihasilkan kurang lebih sejumlah 5000 unit per hari. Tetapi untuk saat ini, PT. IBI hanya memfokuskan pada pembuatan sol sepatu jenis *sport*. Sistem produksi PT. IBI adalah sistem *job order*.

3.1.3. Visi dan Misi

Visi dan Misi dari PT. Inti Bergas International adalah sebagai berikut:

- Visi Perusahaan:
“Menjadi perusahaan yang terandal dalam menghasilkan mutu serta pelayanan yang terbaik bagi konsumen dalam bidang sol sepatu.”
- Misi Perusahaan:
“Meningkatkan mutu serta pelayanan dalam bidang sol sepatu untuk menghadapi persaingan di era globalisasi.”

3.1.4. Produksi

a. Produk Yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan oleh PT. IBI sangat beraneka ragam karena baik model, warna maupun jenisnya sangat tergantung dari pesanan pelanggan. Tapi pada dasarnya, produk-produk yang dihasilkan PT. IBI adalah sebagai berikut:

1) Dari bahan bakunya:

- a) Sol sepatu berbahan baku plastic, yang terbagi lagi menjadi 2, yaitu:
 - Sol sepatu berbahan baku TPR
 - Sol sepatu berbahan baku PVC
- b) Sol sepatu berbahan baku karet

2) Dari warnanya:

- a) Monocolour : sol sepatu yang terdiri dari satu warna saja
- b) Biocolour : sol sepatu yang terdiri dari dua warna/lebih

b. Proses Produksi

Untuk menghasilkan sol sepatu *sport* Kode IBI 1005 ini memerlukan beberapa tahap didalam pembuatannya. Proses produksi pada pembuatan sol sepatu ini dilakukan pada sembilan stasiun kerja, yaitu:

- 1) Stasiun pemotongan bahan
- 2) Stasiun mesin *Rollmill* kompon hitam

- 3) Stasiun mesin *Rollmill* kompon putih
- 4) Stasiun potong kompon hitam
- 5) Stasiun potong kompon putih
- 6) Stasiun penimbangan
- 7) Stasiun mesin *Hot Press ATR*
- 8) Stasiun *Quality Control*
- 9) Stasiun *Finishing*

Masing–masing dari stasiun tersebut terdiri dari beberapa pekerjaan. Bahan yang diperlukan pada pembuatan sol sepatu tersebut adalah *rubber* (karet), dimana bahan tersebut dapat diproduksi sendiri. Sedangkan untuk bahan baku mentah (*Raw Material*) PT. IBI membaginya menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) Material (bahan baku) lokal dari Halim, Cawang.
- 2) Material (bahan baku) import dari Singapura.

Pada pembuatan sol sepatu ini, *rubber* terbagi menjadi 4 jenis, yaitu:

- 1) *Crap*
- 2) *Sit* (1, 2 dan 3)
- 3) SBR
- 4) BR

Crap dan *sit* adalah karet alam, sedangkan SBR dan BR adalah karet sintetis. Yang digunakan dalam pembuatan sol sepatu ini adalah campuran antara *crap* atau *sit* dengan SBR. Pada *rubber* mesin yang digunakan adalah mesin ATR yang menggunakan press pemanasan (*Hot Press*) dengan panas antara 150°C sampai dengan 170°C.

Agar proses tersebut dapat lebih dipahami, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Stasiun pemotongan bahan

Karet yang masih berupa kotak untuk SBR dan *sit* yang sudah ditentukan beratnya sejumlah 36 Kg, dipotong menjadi beberapa bagian. Untuk *crap* tidak dipotong karena berupa

lembaran karet. Kemudian dibawa ke mesin *rollmill* kompon hitam.

2) Stasiun mesin *Rollmill* kompon hitam

Mesin *rollmill* adalah mesin penggiling dan pencampur karet (*crap*, *sit* dan SBR). Mesin ini terdiri dari 2 bagian yaitu mesin *rollmill* yang menggiling dan mencampur karet dengan ditaburi *White Carbon* atau *Black Carbon* dan mesin *rollmill* yang menggiling dan mencampur karet dengan ditaburi belerang. Adapun urutan proses pembuatan sol sepatu pada kedua mesin tersebut adalah sebagai berikut:

a) Mesin *Rollmill White Carbon* atau *Black Carbon*

Pada mesin ini karet dicampur menjadi satu dan digiling bersamaan samapai karet tersebut melebar, memanjang, padat dan menjadi satu kemudian dilumasi oli hitam dan setelah itu ditaburi oleh bubuk *White Carbon* atau *Black Carbon* apabila menginginkan hasil yang lebih hitam dari warna asli karet tersebut. Setelah tercampur secara menyeluruh dari bahan-bahan campuran tersebut, untuk mengambil sol karet dari mesin *rollmill* yang sudah berupa lembaran adalah dengan cara memotong bagian per bagian dengan bentuk persegi panjang. Kemudian lembaran-lembaran yang telah dipotong tersebut digantung dan disemprot dengan cairan yang disebut Notek. Cairan Notek inilah yang membuat lembaran-lembaran sol karet tidak menjadi lekat pada lembaran-lembaran karet yang lainnya apabila ditumpuk. Sol karet yang sudah jadi tersebut disebut kompon.

b) Mesin *Rollmill* belerang

Setelah melalui tahap proses sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, selanjutnya kompon tersebut dipindahkan pada mesin *rollmill* belerang untuk digiling dan dilumasi oli hitam kemudian ditaburi belerang.

Fungsi oli hitam ini adalah agar bubuk belerang dapat melekat pada kompon tersebut. Setelah selesai, lembaran kompon tersebut kembali dipotong, digantung dan disemprot Nutek.

3) Stasiun mesin *Rollmill* kompon putih

Pembuatan sol karet pada mesin *rollmill* ini adalah kompon yang berwarna putih. Proses kerjanya sama seperti pada mesin *rollmill* kompon hitam tetapi pada mesin *rollmill* kompon putih, karet yang dicampur secara menyeluruh setelah merata diberi oli putih, zat pewarna dan BT 1000 agar warna lebih cerah. Selain itu sol karet yang berwarna putih dimasukkan kedalam ruang pendingin khusus dan kemudian digantung agar zat warna yang ada pada sol karet benar-benar dapat melekat.

4) Stasiun mesin potong kompon hitam

Pada proses ini semua kompon hitam yang sudah selesai dikerjakan dibawa ke mesin potong kompon, lembaran-lembaran kompon tersebut berbentuk persegi panjang dengan ukuran panjang 30 Cm x lebar 6 Cm. Kemudian kompon-kompon yang sudah dipotong dimasukkan kedalam mesin ATR untuk dicetak menjadi sol sepatu sport dengan kode IBI 1005.

5) Stasiun mesin *Pons* (cetak-potong)

Pada proses ini semua kompon putih yang sudah selesai dikerjakan dibawa ke mesin *pons* untuk dicetak-potong dengan bentuk yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan. Sebelum dicetak kompon dialasi oleh plastik baik bagian bawah dan bagian atas. Hal ini dilakukan agar kompon tidak meninggalkan sisa pada cetakan. Setelah selesai kompon-kompon yang sudah dicetak-potong dibawa ke mesin ATR untuk dicetak menjadi sol sepatu.

6) Stasiun Penimbangan

Kompon hitam yang sudah dipotong ditimbang dengan berat yang telah ditentukan dan disesuaikan dengan kapasitas dari *mould* (cetakan) yang ada pada mesin *Hot Press ATR*, beratnya kurang lebih 550 Gr.

7) Stasiun mesin *Hot Press ATR*

Pada proses ini kompon-kompon yang sudah dicetak-potong maupun yang dipotong dimasukkan kedalam cetakan sol sepatu sport sesuai dengan ukuran dan berat yang sudah ditentukan. Kemudian cetakan dimasukkan kedalam mesin *Hot Press ATR* yang bekerja pada suhu 150°C sampai dengan 170°C.

8) Stasiun *Quality Control*

Kegiatan yang dilakukan adalah memeriksa kualitas dari produk sol sepatu tersebut. Hasil produk tersebut diperiksa apakah ada cacat atau tidak dan apakah memenuhi syarat atau tidak.

9) Stasiun *Finishing*

Pengerjaan yang dilakukan pada stasiun ini adalah pengerjaan akhir dari proses pembuatan sol sepatu. Proses pengerjaan pada bagian finishing antara lain:

a) Proses *Trimming* dengan mesin

Pada sol sepatu yang sudah jadi terkadang terdapat sisa-sisa yang tidak merata pada bagian pinggirannya, untuk menghilangkan dan meratakan sisa-sisa tersebut digunakan mesin *trimming*.

b) Proses *Trimming* dengan tangan

Hal yang sama dengan proses *trimming* mesin berlaku pada proses ini, hanya saja mesin digantikan dengan tangan.

c) Tusir

Pelumasan cat pada sol sepatu apabila ada warna dari sol sepatu tersebut yang tidak merata. Fungsinya yaitu untuk meratakan cat pada sol sepatu.

d) *Packing*

Pengepakan sol sepatu sport yang telah jadi mulai dari pemotongan bahan karet sampai dengan tusir untuk dikirim kepada perusahaan yang memesannya. Pada pengepakan sol sepatu ini menggunakan box kardus yang masing-masing berisikan 25 pasang sol sepatu.

Kapasitas Setiap Mesin

Setiap mesin yang dimiliki oleh PT. IBI memiliki kapasitas sebagai berikut:

1. mixer : 50Kg untuk sekali pengadukan (lama proses 60 detik).
2. Oven : 25Kg untuk sekali proses pengovenan (lama proses ± 30 menit).
3. Mesin cetak monocolour (keadaan/kecepatan operator normal)
 - a. untuk sol sepatu ukuran kecil 600 pasang/hari/mesin
 - b. untuk sol sepatu ukuran besar 360 pasang/hari/mesin
4. Mesin cetak bicolour (keadaan/kecepatan operator normal)
 - a. untuk sol sepatu ukuran kecil 360 pasang/hari/mesin
 - b. untuk sol sepatu ukuran besar 240 pasang/hari/mesin
5. Mesin buffing bulu dan Mesin buffing kasar 90 pasang/jam.
6. Mesin spray 10 pasang untuk sekali proses

Kegunaan dari Setiap Mesin

Kegunaan dari setiap mesin adalah sebagai berikut:

1. Mesin *mixer*

Mesin ini berfungsi untuk mencampur bijih TPR dengan pigmen(bubuk pewarna)

2. Mesin *oven*

Mesin ini berfungsi untuk mengeringkan bijih TPR yang lembab akibat ditaruh dalam kantung-kantung. Bila tidak dikeringkan terlebih dahulu dan bijih TPR tetap lembab maka produk sol sepatu yang dihasilkan akan cacat

3. Mesin cetak *monocolour*

Mesin ini berfungsi untuk mencetak sol sepatu yang terdiri dari satu warna atau untuk mencetak logo sepatu

4. Mesin cetak *biocolour*

Mesin ini berfungsi untuk mencetak sol sepatu yang terdiri dari dua warna atau lebih

5. Mesin giling

Mesin ini berfungsi untuk menggiling produk sol sepatu yang cacat atau di *reject* sehingga bisa diolah kembali menjadi sol sepatu yang baru

6. Mesin *buffing* bulu

Mesin ini berfungsi dalam proses finishing yaitu untuk membuat sol sepatu menjadi berwarna dof. Mesin ini hanya dapat digunakan untuk sol sepatu yang tingkat kekerasannya rendah

7. Mesin *buffing* kasar

Mesin ini berfungsi sama dengan mesin *buffing* bulu, hanya saja mesin ini digunakan untuk sol sepatu yang tingkat kekerasannya lebih tinggi

8. Mesin *spray*

Mesin ini berfungsi untuk melapisi permukaan sol sepatu dengan warna yang dipesan sehingga membuat warna sol sepatu lebih bagus

3.2. Peraturan Perusahaan di PT. Inti Bergas Internasional

Atas dasar asas kemitraan antara pekerja dan pengusaha demi terciptanya keharmonisan bekerja bagi pihak pekerja dan ketenangan berusaha bagi pihak pengusaha, yang pada akhirnya akan menciptakan

tingkat produksi dan produktivitas serta efisiensi kerja perusahaan, PT. IBI sebagai pihak pengusaha membuat *Peraturan Perusahaan (PP)*.

PP tersebut merupakan hasil musyawarah dengan wakil karyawan/pekerja, yang memuat pengertian hubungan ketenagakerjaan selain dari mengatur syarat-syarat kerja, antara pengusaha dan pekerja. Maksud dan tujuan utama terciptanya PP tersebut adalah:

1. Menjelaskan hak dan kewajiban secara timbal balik antara pekerja dan pengusaha,
2. Menetapkan syarat-syarat kerja bagi pekerja,
3. Memperteguh dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis di dalam perusahaan maupun di dalam masyarakat, karena terciptanya hubungan kerja yang harmonis merupakan suatu upaya keikutsertaan dalam proses pembangunan pemerintah, dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang baik dan stabil,
4. Melanjutkan serta meningkatkan hubungan kerjasama yang baik antara pengusaha dan pekerja,
5. Mewujudkan kemitraan yang berlandaskan Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

HIP merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia⁶¹. Dalam hal ini, kegiatan hubungan industrial di PT. IBI dilandaskan pada pengamalan sila-sila dari Pancasila sebagai berikut:

1. Ketuhanan yang Maha Esa, berarti perusahaan mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan mencari nafkah saja, tetapi pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara
2. Kemanusiaan yang adil dan beradab, berarti mengakui bahwa pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi, tetapi sebagai manusia pribadi dengan harkat dan martabatnya

⁶¹D. Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, cet.1, (Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005). hal. 5-6.

3. Persatuan Indonesia, berarti hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah untuk kepentingan yang bertentangan, tetapi mereka mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kemajuan perusahaan
4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, berarti setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat, yang dilakukan secara kekeluargaan
5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, berarti terdapatnya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan.

Kesepakatan atas PP tersebut berlaku untuk jangka waktu paling lama dua tahun, dihitung sejak tanggal 1 April 2005 sampai dengan 31 Maret 2007. Dengan adanya PP tersebut, PT. IBI dan wakil pekerja berkewajiban untuk menyebarluaskan ketetapan-ketetapan yang diatur di dalamnya agar dapat diketahui oleh semua pekerja.

Selain itu, berdasarkan pokok-pokok pikiran di atas, PT. IBI dan wakil pekerja berkewajiban pula untuk menjunjung tinggi isi PP dengan melaksanakan dan mentaatinya secara konsekuen agar tercipta ketenangan, ketertiban, ketentraman, dan kegairahan kerja demi kelangsungan dan kelanjutan usaha serta dalam meningkatkan produktivitas yang akan menjamin kesejahteraan pekerja maupun pengusaha sesuai dengan harkat dan martabatnya. Terhadap semua pelanggaran atas isi PP tersebut akan diambil langkah-langkah penertiban.

Adapun isi dari PP yang mengatur mengenai hal-hal penting menyangkut syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta tata tertib perusahaan, akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Di dalam PP PT. IBI disebutkan bahwa hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur pekerjaan yang layak kepada pekerja selama waktu kerja,
- b. Menetapkan tata tertib kerja dalam perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

- c. Menempatkan pekerja di seluruh lingkungan pekerjaan di perusahaan dan memindahkan/memutasikan pekerja dari satu bagian ke bagian lain sesuai dengan ketentuan,
- d. Menugaskan pekerja melaksanakan kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan,
- e. Memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, kewajiban-kewajiban pengusaha yang merupakan hak-hak dari pekerja sebagaimana tercantum dalam PP tersebut adalah:

- a. Memberikan upah kepada pekerja,
 - b. Memberikan upah lembur kepada pekerja, tetapi tidak untuk pekerja yang mempunyai jabatan tertentu yang telah diatur oleh keputusan perusahaan,
 - c. Memberikan jaminan asuransi kepada pekerja/buruh,
 - d. Memberikan cuti dan ijin resmi yang dibayar upahnya (gaji pokok dan tunjangan tetap),
 - e. Memberikan ganti rugi/tunjangan/santunan atas gangguan kesehatan setiap pekerjanya, yang diakibatkan kecelakaan dalam hubungan kerja melalui Jamsostek,
 - f. Memberikan kesempatan kepada pekerja dalam menanyakan hak-haknya, dan diajukan melalui prosedur yang berlaku.
2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Di dalam PP PT. IBI disebutkan juga mengenai hak-hak pekerja yang merupakan kewajiban-kewajiban dari pengusaha, yaitu bahwa setiap pekerja berhak:

- a. Atas upah sebagai imbalan dari kerja yang dilakukan,
- b. Atas upah lembur yang telah ditetapkan dalam undang-undang yang berlaku, kecuali pekerja yang mempunyai jabatan tertentu yang telah diatur oleh keputusan perusahaan,
- c. Memperoleh jaminan asuransi,
- d. Atas cuti dan ijin resmi yang dibayar upahnya (gaji pokok dan tunjangan tetap),

- e. Menerima ganti rugi/tunjangan/santunan atas gangguan kesehatan yang diakibatkan kecelakaan dalam hubungan kerja melalui Jamsostek,
- f. Menanyakan hak-haknya, dan diajukan melalui prosedur yang berlaku.

Sebaliknya, kewajiban-kewajiban pekerja yang tercantum dalam PP tersebut adalah:

- a. Setiap karyawan/pekerja wajib taat pada segala peraturan dan tata tertib serta pengumuman yang dikeluarkan oleh perusahaan,
- b. Setiap karyawan/pekerja harus sudah berada ditempat kerjanya selambat-lambatnya 5 (lima) menit sebelum jam kerja dimulai sesuai jadwal kerja secara umum maupun sesuai jadwal shift,
- c. Setiap karyawan/pekerja dilarang merubah jam kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan tanpa persetujuan/ijin pimpinan bagian/personalia,
- d. Setiap karyawan/pekerja wajib memasukkan kartu hadir (time card) masing-masing pada Time Recording Machine, baik pada saat masuk maupun pulang. Atau menandatangani daftar hadir saat masuk dan pulang,
- e. Setiap karyawan/pekerja wajib berlaku sopan, baik dalam tindakan, cara berpakaian, maupun ucapan terhadap pemimpin, teman sekerja serta terhadap tamu perusahaan,
- f. Setiap karyawan/pekerja harus taat pada perintah/petunjuk atasan atau orang yang diberi wewenang sebagai pemimpinnya,
- g. Setiap karyawan/pekerja wajib menjalankan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya,
- h. Setiap karyawan/pekerja diwajibkan menjaga/ memelihara dengan baik semua mesin dan alat perlengkapan kerja milik perusahaan yang digunakan dalam tugas,
- i. Setiap karyawan/pekerja wajib melaporkan kepada pimpinan perusahaan/atasan apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian perusahaan,

- j. Setiap karyawan/pekerja wajib menjaga segala rahasia perusahaan yang didapat baik karena jabatan maupun dalam pergaulan selama diperusahaan,
- k. Setiap karyawan/pekerja harus bersedia menjalani penggeledahan rutin atau sewaktu-waktu dalam lingkungan perusahaan oleh petugas Satpam.

Adapun terdapat larangan-larangan bagi karyawan yang tercantum di dalam PP, yaitu:

- a. Setiap karyawan/pekerja dilarang membawa/ menggunakan barang-barang/alat-alat milik perusahaan keluar dari lingkungan perusahaan tanpa ijin dari pimpinan perusahaan atau yang berwenang,
- b. Setiap karyawan/pekerja dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki ruangan lain yang bukan bagiannya kecuali atas perintah/ijin atasannya,
- c. Setiap karyawan/pekerja dilarang menjual/ memperdagangkan barang-barang berupa apapun tanpa ijin pimpinan perusahaan atau yang berwenang,
- d. Setiap karyawan/pekerja dilarang mengumumkan/ menempelkan pemberitaan atau mengedarkan poster/ daftar sokongan yang bersifat hasutan dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan tanpa ijin dari pimpinan.

Demikian hal-hal penting yang berkaitan dengan syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta tata tertib perusahaan, yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan di PT. IBI.

3.3. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja di PT. Inti Bergas Internasional

PT. IBI memberikan fasilitas yang disediakan semata-mata untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Fasilitas tersebut terdiri dari:

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

PT. Inti Bergas Internasional pada prinsipnya mengikutsertakan karyawan/pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal

6, Program Jamsostek yang dimaksud meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bukan karena kecelakaan kerja.

2. Koperasi karyawan

Dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja perlu ditunjang adanya peningkatan kesejahteraan pekerja, bahwa salah satu sarana penunjang kearah peningkatan kesejahteraan tersebut tidak saja tergantung pada keadaan upah, namun dengan sebagian upah masing-masing pekerja dapat dikembangkan untuk usaha bersama melalui pembentukan Koperasi Karyawan. PT. Inti Bergas internasional sesuai dengan kemampuan yang ada mendorong dan membantu kearah tumbuh dan kembangnya koperasi karyawan di perusahaan.

3. Poliklinik

Poliklinik yang terdapat di dalam perusahaan memberikan pelayanan sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan oleh tenaga medis atau dokter,
- b. Obat-obatan yang tersedia di poliklinik perusahaan, dan
- c. Pelayanan Keluarga Berencana (KB).

BAB IV

PENERAPAN KEPUTUSAN MENTRI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI No.KEP.235/MEN/2003 TENTANG JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN KESEHATAN, KESELAMATAN, ATAU MORAL ANAK

4.1. Analisis Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.235/MEN/2003 di PT. Inti Bergas Internasional

PT. Inti Bergas Internasional merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sol sepatu sport dengan pemenuhan target produksi yang tinggi. Penjualan hasil produksi yang dapat mencapai angka 152.000 lusin pertahun mengharuskan perusahaan untuk melakukan proses produksi secara terus menerus setiap harinya tanpa henti. Pelaksanaan proses produksi ini tentu saja berpengaruh terhadap kebijakan waktu kerja yang berlaku di perusahaan.

Dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hari kerja di perusahaan adalah Senin sampai dengan Sabtu dengan jam kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, serta 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja untuk waktu kerja *shift*.

Ada 2 pembagian kerja, yaitu pembagian kerja *shift* dan pembagian kerja *non shift*.

1. Waktu kerja *shift* adalah sebagai berikut:

Pada hari kerja, yaitu hari Senin sampai dengan Jumat, terhitung:

- a. *Shift* 1: Pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB
- b. *Shift* 2: Pukul 16.00 sampai dengan 24.00 WIB
- c. *Shift* 3: Pukul 24.00 sampai dengan 08.00 WIB

2. Waktu kerja *non shift* adalah sebagai berikut:

- a. Hari Senin-Jumat: Pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB
- b. Hari Sabtu: Pukul 08.00 sampai dengan 13.00 WIB

Pembagian waktu kerja *shift* ini diperuntukkan bagi pekerja yang bekerja di bagian stasiun pemotongan bahan, stasiun mesin *rollmill* kompon hitam dan kompon putih, stasiun potong kompon hitam dan kompon putih, dan stasiun mesin *hot press* ATR. Sedangkan bagi stasiun penimbangan,

stasiun *quality control* dan stasiun *finishing* tidak diberlakukan pembagian waktu kerja shift.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yonesha yang mewakili pihak pabrik maka dapat diketahui bahwa PT. Inti Bergas Internasional ternyata mempekerjakan anak. dimana untuk pekerja anak lamanya waktu bekerja sama dengan pekerja dewasa. Pihak perusahaan menyatakan bahwa sesungguhnya waktu bekerja anak tidaklah sama dengan pekerja dewasa, tetapi karena adanya kendala sehubungan dengan fasilitas antar jemput bagi karyawan, dimana pihak perusahaan menyewa jasa angkutan antar jemput dari pihak luar atau pihak ketiga dan dengan dalih untuk menghemat biaya transportasi, maka fasilitas untuk mengantar jemput karyawan hanya dilakukan sekali yaitu pada pukul 8 pagi dan 4 sore sehingga menyebabkan para pekerja anak harus mengikuti aturan tersebut.

Para pekerja anak pada umumnya dialokasikan di stasiun pemotongan bahan, stasiun mesin rollmill kompon hitam dan kompon putih, stasiun potong kompon hitam dan kompon putih, dan stasiun mesin *hot press* ATR. Hal ini dikarenakan pada stasiun-stasiun tersebut dibutuhkan banyak tenaga dalam proses pengerjaannya.

Selain itu, disebutkan pula bahwa sistem pengupahan yang diterima pekerja anak adalah sama besarnya dengan para pekerja dewasa. Hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan mengingat waktu bekerja bagi pekerja anak dan pekerja dewasa adalah sama.

Apabila kita memperhatikan beberapa upaya yang dilakukan PT. Inti Bergas Internasional dalam rangka penerapan UU tenaga kerja, maka ketentuan yang tidak diterapkan terkait dengan pelaksanaan Pasal 68, Pasal 69 ayat (1) dan (2),serta Pasal 74 ayat (3) UU 13 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4.2. Kendala yang Dihadapi PT. Inti Bergas Internasional Dalam Menerapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 235/MEN/2003 dan Upaya yang Dilakukan PT. IBI Guna Meminimalisirnya

Menanggapi hal ini, PT. Inti Bergas Internasional mengatakan bahwa situasi dan kondisi yang dimiliki setiap perusahaan, baik yang mempekerjakan pekerja anak pun tidak, tentu berbeda satu sama lain. Perbedaan situasi dan kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap setiap kebijakan yang berlaku di dalam perusahaan.

Dengan demikian, ketentuan hukum dibuat semata-mata bertujuan agar kebijakan yang diberlakukan perusahaan tidak mengabaikan kepentingan para pekerja. Namun, atas dasar alasan efisiensi, terkadang penerapan dari suatu ketentuan hukum tersebut harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan. Sehingga, tidak jarang penerapan yang ideal pun tidak secara efektif dapat dilaksanakan.

PT. Inti Bergas Internasional menambahkan bahwa, setidaknya, ketidaksesuaian penerapan hukum yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempekerjakan anak tersebut tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial di lingkungan perusahaan, seperti yang menjadi kekhawatiran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam arti kata, ketidaksesuaian penerapan hukum tersebut ternyata tetap dapat menciptakan ketertiban dan ketenangan kerja dalam Hubungan Industrial Pancasila antara perusahaan dan para pekerja, khususnya pekerja perempuan⁶². Bahkan, para pekerja anak tidak menanggapi ketidaksesuaian penerapan ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 224/MEN/2003 tersebut sebagai suatu permasalahan yang serius.

Sebagaimana kita ketahui bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.235/MEN/2003 sangat dipengaruhi

⁶²“Lembaga Hukum”, <<http://fidelisharefa.wordpress.com/2007/02/06/lembaga-hukum/>> , diakses 5 Juni 2008.

Ketertiban yakni segala sesuatu yang menyangkut bidang ekstern dari manusia, sedangkan ketenangan yakni segala sesuatu yang menyangkut intern manusia.

oleh teori hukum positif. Konsep dalam teori hukum positif tidak membahas apakah suatu hukum itu baik atau buruk, dan tidak pula membahas soal efektifitasnya dalam masyarakat, yaitu apakah hukum tersebut diterima atau tidak oleh masyarakat⁶³, sehingga suatu ketentuan hukum yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan beserta peraturan pelaksanaannya harus ditaati dan dipatuhi oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa adanya pengecualian, meskipun peraturan perundang-undangan tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan dan prinsip moralitas.

Dalam menanggapi sanksi hukum yang dapat dijatuhkan terhadap perusahaan, PT. Inti Bergas Internasional mengakui bahwa mereka sedapat mungkin tunduk dan menerapkan seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku. Akan tetapi, apabila terdapat ketentuan peraturan-perundang-undangan yang tidak dapat diterapkan, maka bukan berarti perusahaan mengabaikan atau sama sekali tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar yang dimiliki para pekerja anak. Ada gag perlindungan secara khusus dari PT buat anak??

Akan tetapi, apabila kita perhatikan, upaya yang dilakukan perusahaan itu mengandung makna pembenaran atas suatu penyimpangan peraturan perundang-undangan dan mengabaikan nilai-nilai yang terkandung dalam konsep kepastian hukum, sedangkan sebagaimana dikatakan bahwa jaminan akan kepastian hukum adalah apa yang sebenarnya hendak dicapai dalam teori hukum positif⁶⁴. Kepastian hukum dimaknai dalam suatu aturan yang bersifat tetap, yang bisa dijadikan sebagai pedoman dalam menyelesaikan masalah-masalah yang muncul di tengah-tengah masyarakat⁶⁵, sehingga dapat menciptakan kedamaian kehidupan bersama⁶⁶.

⁶³Yuli Harsono. "Prinsip-Prinsip Dasar Aliran Hukum Positif" dalam *Kumpulan Artikel Tentang Teori Hukum*. Diedit oleh Hikmahanto Juwana. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2002). hal.33.

⁶⁴Haryatmoko, "Hukum dan Moral dalam Masyarakat Majemuk", <http://members.tripod.com/tumasouw/artikel/hukum_moral_dlm_masyarakat_majemuk.htm> , diakses 5 Juni 2008.

⁶⁵Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), hal. 42. Hukum yang mempunyai daya sifat memaksa, diharapkan dapat menciptakan suatu kepastian dalam memberlakukan hukum ditengah-tengah masyarakat, karena tanpa daya paksa dalam memberlakukan hukum, maka hukum itu dianggap sebagai motivasi moral yang tidak mempunyai tujuan yang jelas, sehingga organ yang menciptakan dan membuat hukum tidak akan mempunyai kewibawaan dalam mengatur masyarakat.

⁶⁶"Lembaga Hukum", *op.cit.*.

Tujuan hukum secara teoritis dan filosofis adalah kedamaian kehidupan bersama.

Oleh karena itu, atas dasar alasan apapun, sebenarnya ketidaksesuaian penerapan suatu ketentuan, yang dapat menimbulkan terjadinya ketidakpastian hukum, tidak dapat dibenarkan. Sehingga, sanksi hukum sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 183 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sanksi pidana kejahatan dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 500.000.000 subsidair Pasal 185, dengan sanksi pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah) dapat dijatuhkan terhadap PT. Inti Bergas Internasional.

4.3. Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap PT. Inti Bergas Internasional

Berbicara mengenai suatu penegakan hukum, terdapat suatu pemikiran yang beranggapan bahwa masalah pokok penegakan hukum sebenarnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor hukumnya saja, namun terkait juga dengan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhinya. Pemikiran tersebut menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut⁶⁷:

1. Faktor hukumnya sendiri, yang dalam tulisan ini dibatasi pada undang-undang saja,
2. Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum,
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum,
4. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan,
5. Faktor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

⁶⁷Soerjono Soekanto. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. cet.5. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004). hal. 8-9.

Kelima faktor ini saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari efektivitas suatu penegakan hukum.

Akan tetapi, di antara semua faktor tersebut, yang menempati titik sentral adalah faktor penegak hukum. Hal ini disebabkan oleh karena undang-undang disusun oleh penegak hukum, penerapannya dilaksanakan oleh penegak hukum, dan penegak hukum dianggap sebagai golongan panutan hukum oleh masyarakat luas⁶⁸.

Dalam bidang ketenagakerjaan, yang memiliki kewenangan melakukan kegiatan pengawasan dan penegakan pelaksanaan hukum adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dimaksud di sini adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang secara langsung melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap PT. Inti Bergas Internasional, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor.

Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor, pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap PT. Bergas Internasional mengacu pada fungsi pengawasan seperti yang tercantum dalam Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, dimana fungsi tersebut telah mereka penuhi secara serius. Apabila terdapat penyimpangan dalam penerapan peraturan perundang-undangan, maka mereka akan melakukan penyidikan terhadap perusahaan, sesuai dengan wewenang yang dimilikinya seperti yang tercantum dalam Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pernyataan yang diungkapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor itu tentu saja menimbulkan sejumlah pertanyaan, mengingat pada kenyataannya, kondisi di lapangan masih menunjukkan sebaliknya. Memang diakui bahwa, pada dasarnya, pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak

⁶⁸*Ibid.*, hal. 69.

menyalahgunakan kewenangannya, seperti yang tercantum dalam Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atas dasar hal ini, mungkin, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor menganggap tindakan penyimpangan penerapan peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh PT. Inti Bergas Internasional merupakan hal yang patut dirahasiakan. Oleh karena itu, analisis yang dilakukan penulis terhadap pegawai pengawas ketenagakerjaan itu pun tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

Akan tetapi, analisis yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa, pertama, mekanisme pelaksanaan pengawasan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor terhadap PT. Inti Bergas Internasional hanya sebatas pada penyerahan laporan tertulis saja tanpa disertai dengan pengawasan ketenagakerjaan secara langsung di lapangan.

PT. Inti Bergas Internasioanal mengatakan bahwa selama ini hanya sekali pegawai pengawas ketenagakerjaan datang untuk mengambil laporan tertulis berupa surat keterangan tercatat tentang kerja malam perempuan. Ironisnya, dalam surat keterangan tercatat itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor menyatakan bahwa tata cara mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari di perusahaan telah sesuai dengan perundang-undangan. Tentu saja hal ini mengindikasikan tidak dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan secara langsung dan efektif di lapangan.

Kurangnya pemahaman mengenai kewenangan yang dimiliki petugas pengawas ketenagakerjaan menyebabkan kinerja pengawasan yang mereka miliki menjadi tidak optimal. Disamping itu, tidak berjalannya fungsi penyidikan suatu kejadian di lapangan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan diakibatkan pula oleh tidak dibekalinya pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut dengan sertifikat penyidikan⁶⁹.

Kedua, terdapat kemungkinan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor sebenarnya sudah mengetahui

⁶⁹“Banyak Masalah Ketenagakerjaan Tidak terselesaikan: Fungsi Pegawai Pengawas Tak Jalan”, <<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/1003/13/0303.htm>> , diakses 6 Juni 2008.

penyimpangan yang terjadi dalam penerapan peraturan perundang-undangan di PT. Inti Bergas Internasional. Namun, atas dasar alasan tertentu, mereka berusaha untuk merahasiakannya.

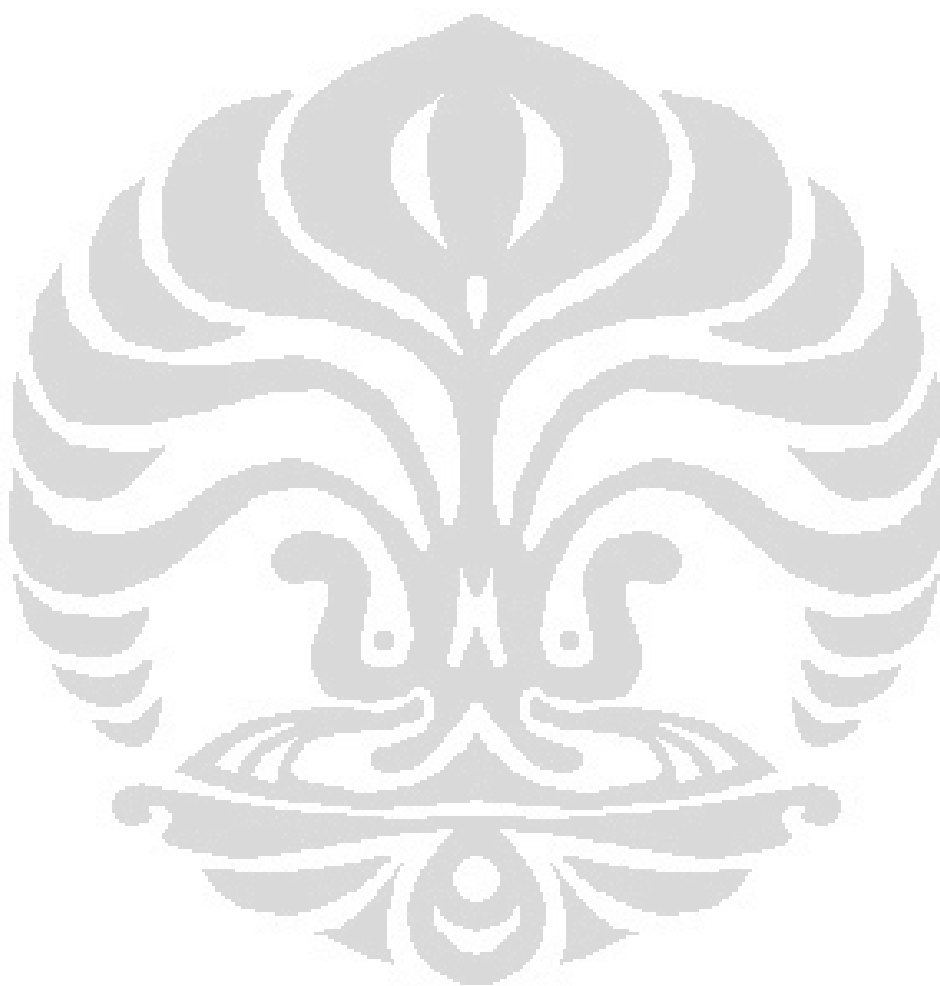
Sebelumnya telah dikatakan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan juga dicantumkan bahwa pegawai-pegawai beserta pegawai-pegawai pembantu di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubungan dengan jabatannya. Sifat kerahasiaan ini memang patut dibenarkan tetapi tidak dalam konteks membenarkan segala bentuk penyimpangan penerapan peraturan perundang-undangan yang terjadi di perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor mengakui bahwa mereka belum mampu untuk bersikap mandiri, seperti yang diidealkan oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Menurut mereka, sikap mandiri yang belum dimiliki tersebut merupakan akibat dari keterbatasan faktor dana yang belum memadai.

Oleh karena itu, suatu indikasi yang timbul mengarah pada kemungkinan adanya dugaan pembayaran sejumlah uang (*success fee*) yang dilakukan oleh PT. Inti Bergas Internasional kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor untuk membenarkan penyimpangan penetapan peraturan perundang-undangan yang terjadi. Artinya, pegawai pengawas ketenagakerjaan cenderung untuk sekedar mencari uang dari pengusaha ketimbang menjalankan fungsi pengawasannya secara konsisten. Ditambah lagi, adanya pemberitaan di media massa yang mengatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor sebelumnya pernah diduga menerima sejumlah pembayaran uang dari suatu perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi⁷⁰.

⁷⁰“Disnaker Dituduh Terima Uang”, <<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2006/052006/20/0302.htm>> , diakses 6 Juni 2008.

Dengan demikian, dapat ditarik suatu dugaan bahwa pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor masih lemah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor masih membenarkan terjadinya penyimpangan dari penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pekerja anak kerap kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai baik itu dari lingkungan sekitar, pihak pengusaha maupun pihak yang berwajib. Pekerja anak dapat dikatakan telah tereksplorasi baik disadari ataupun tidak disadari oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Dengan minimnya standar upah buruh di masa perekonomian yang sedang sulit, hak-hak anak sebagai pekerja telah terlanqqar.

Pada kenyataannya ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan anak sebagai buruh.

Berdasarkan pada hasil pembahasan pada bagian-bagian sebelumnya, maka Penulis menyimpulkan bahwa pekerjaan anak sebagai buruh dapat dikategorikan ke dalam pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan sebagaimana tercantum dalam Pasal 74 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesimpulan tersebut diambil dari pembahasan mengenai bahaya lingkungan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja anak di pabrik. Pekerjaan anak sebagai buruh juga termasuk dalam kategori pekerjaan terburuk seperti yang tercantum dalam Keputusan Menti Tenaqa Kerja dan Transmigrasi No. 235/MEN/203 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak.

Beberapa ketentuan yang telah ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 sebenarnya telah cukup memfasilitasi kepentingan anak sebagai pekerja. Hanya saja Penulis merasa masih kurangnya kesadaran pihak pengusaha atau perusahaan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut.

Selain itu Penulis juga merasa bahwa anak kurang atau tidak menyadari hak-hak mereka sebagai pekerja sehingga mereka tidak menuntut hak-haknya.

5.2. Saran

Adapun beberapa saran sehubungan dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh Penulis adalah sebagai berikut:

Pelu dibuat dan ditetapkan sebuah peraturan khusus yang mengatur mengenai anak sebagai pekerja pada umumnya dan sebagai buruh pada khususnya, mengingat lemahnya posisi anak sebagai pekerja dibandingkan dengan pihak pengusaha atau pihak perusahaan yang mempekerjakan mereka, sehingga seringkali hak-hak mereka sebagai pekerja dan sebagai anak terlanggar.

Peraturan khusus yang mengatur mengenai pekerja anak sebagai buruh harus berlandaskan pada Undang-undang No.23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan Undang-undang No.4 Tahun 1997 tentang Kesejahteraan Anak.

Bagi pihak pengusaha atau pihak perusahaan dalam mempekerjakan anak sebagai buruh hendaknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Memberikan batas waktu bekerja anak mengingat bahwa kondisi fisik anak tidak sekuat orang dewasa dan tidak memberlakukan jam kerja lembur bagi pekerja anak.
2. Memberikan fasilitas yang memadai bagi pekerja anak terutama dari aspek kesehatan.
3. Menentukan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja anak. Harus diutamakan jenis pekerjaan yang tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja anak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Bahan Hukum Primer

- Indonesia. *Undang-Undang Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948*. UU No. 1. Tahun 1951.
- _____. *Undang-undang Tentang Kesejahteraan Anak*. UU No.4, LN No.32 Tahun 1979, TLN No.3143.
- _____. *Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, UU No. 21*, LN No. 131 Tahun 2000, TLN. No. 3938
- _____. *Undang-Undang Tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak*. UU No.1, Tahun 2000, TLN No.3941
- _____. *Undang-Undang Tentang Perlindungan Anak*. UU No.23, LN No.109 Tahun 2002, TLN No.4235
- _____. *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279.
- _____. *Keputusan Presiden Tentang Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak*. Keppres No.12 Tahun 2001.
- _____. *Keputusan Presiden Tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak*. Keppres No.59 Tahun 2002.
- _____. *Keputusan Menteri Dalam Negeri Tentang Penanggulangan Pekerja Anak*. Kepmen No. 5 Tahun 2001.
- _____. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Perlindungan Bagi Anak yang terpaksa Bekerja*. No. OI/MEN/1987.
- _____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak*. Kepmennakertrans No. KEP.235/MEN/2003.
- _____. *Ordonansi Tahun 1925, Stbl. Tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita*. Stbl. No. 647 Tahun 1925.

B. Bahan Hukum Sekunder

- Adisu, Editus dan Libertus Jehani. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Cet.1. Tangerang: Visi Media, 2006.
- Aristotle. *The Nicomachean Ethics*. Translated with an Introduction by David Ross, Revised by J.C. Ackrill and J.O. Urmson, Oxford University Press, Oxford: First Published, 1925.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo, 1997.
- Djumaldji, F.X. *Perjanjian Kerja: Edisi Revisi*. Cet. 2. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Haryadi, Dedi dan Indrasari Tjandraningsih. *Buruh Anak dan Dinamika Industri Kecil*, AKATIGA.
- Hendraman, Ari. *Jurnal Analisis Sosial Vol.7 Petikan Bab: Kesejahteraan Buruh dan Kelangsungan Usaha; Upah Minimum dari Sisi Pandang Pengusaha*. AKATIGA, 2002.
- Huijbers, Theo. *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*. Yogyakarta: Kanisius, 1992.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet.3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Harsono, Yuli. "Prinsip-Prinsip Dasar Aliran Hukum Positif" dalam *Kumpulan Artikel Tentang Teori Hukum*. Diedit oleh Hikmahanto Juwana. Jakarta: Universitas Indonesia, 2002.
- Irwanto, Muhamad Farid dan Jeff Y. Anwar. *Anak yang Membutuhkan Perlindungan Khusus di Indonesia: Analisa Situasi*, lampiran 2. Jakarta, 1999.
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila DiPHK*. Cet. 1. Tangerang: Agromedia Pustaka, 2006.
- Joni, Muhammad dan Zulchaina Z. Tanamas. *Aspek Hukum Perlindungan Anak Dalam Perspektif Konvensi Hak Anak*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999.
- Khakim, Abdul. *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Cet. 1. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.

- Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi. *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*. Cet.1. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005.
- _____. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet.3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Cet.1. Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Harvard University Press, Cambridge, 1971.
- Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian*. Cet.3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Prinst, Darwin. *Hukum Anak Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1996.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rasjidi, Lili. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2005.
- Sapoetra, G. Karta dan RG. Widianingsih. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Cet.1. Bandung: Armico, 1982.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cet. 17. Jakarta: Intermasa, 1998.
- Soeaidy, Doleh dan Zulkhair. *Dasar Hukum Perlindungan Anak*. Jakarta: CV. Novindo Pustaka Mandiri, 2001.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Cet.5. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Cet.6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cet.3. Jakarta: UI Press, 1986.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet.12. Jakarta: Djambatan, 1999.
- Tambunan, Kamariah dan Lini Somadikarta, Ashdown. *Rangkuman dari Sari Literatur Tenaga Kerja Anak Indonesia*. Pusat Informasi Wanita dalam. Pembangunan. 1995.

Tjandraningsih, Indrasari. Jurnal Analisis Sosial Vol. 5, Petikan Bab: Hak sebagai Anak vs Hak sebagai Pekerja. AKATIGA, Mei 1997.

White, Ben. Children, Work and Child Labour: Changing Responses to The Employment of Children, The Hague. 1994. Kutipan dari Jurnal Analisis Sosial Edisi 5. AKATIGA.

C. Bahan Hukum Tersier

Dep. Dagki dan ILO. Panduan Pendamping Program Penanggulangan Pekerja Anak.

Garner, Bryan A. Black's Law Dictionary. Seventh edition. Minnesota: West Group, 1999.

Moeliono, Anton M. et al. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.

UNICEF. Laporan Situasi Anak-Anak di Dunia, 1995.

UNICEF. Guide to The Convention on the Rights of the Child (CRC). Jakarta: UNICEF.

Badan Pusat Statistik, Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas). International Labour Organization, Aggregat Indication of Population aged 10-17 in Indonesia.

D. Internet

Edy Priyono, "Situasi Ketenagakerjaan Indonesia dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan Upah Minimum", <<http://www.akademika.or.id/arsip/Upah%2520Minimum.pdf>+arti+upah+sun dulan>, 29 Januari 2008.

"Kurang, Pengawas Ketenagakerjaan", <<http://www.pikiranrakyat.com/cetak/0604/10/0604.htm>>, 21 Mei 2008.

Adjat Daradjat, "Makalah Pengawasan Norma Ke tenagakerjaan", <[www.apindo.or.id/images/res/Pengawasan Norma Ketenagakerjaan.pdf](http://www.apindo.or.id/images/res/Pengawasan_Norma_Ketenagakerjaan.pdf)>, 21 Mei 2008

Lizan Erwina, "Azas Hukum", <<http://library.usu.ac.id/download/fh/Pidana-Liza.pdf>>, 22 Mei 2008.

"Perburuhan dan Tenaga Kerja:Tunjangan Karyawan Kontrak", <<http://hukumonline.com/klinik/detail.asp?id=4951>>, 22 Mei 2008.

Haryatmoko, “Hukum dan Moral dalam Masyarakat Majemuk”, <http://members.tripod.com/tumasouw/artikel/hukum_moral_dimasyarakat_majemuk.htm> , 5 Juni 2008.

Lembaga Hukum”, <<http://fidelisharefa.wordpress.com/2007/02/06/lembaga-hukum/>>, 5 Juni 2008.

“Banyak Masalah Ketenagakerjaan Tidak terselesaikan: Fungsi Pegawai Pengawas Tak Jalan”, <<http://www.pikiran-rakyat.com/cet.ak/1003/13/0303.htm>>, 6 Juni 2008.

“Disnaker Dituduh Terima Uang”, <<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2006/052006/20/0302.htm>> , 6 Juni 2008.

Marsen Sinaga, “Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh”, <http://www.indonesia-house.org/archive/jurnal_sedane/Artikel_1-Marsen.htm>, 13 Juli 2006.

Jurnal Volume 9.1, “Petikan Bab Pekerja Anak Indonesia: Sebuah Potret Anak Bangsa”, <<http://psi.ui.ac.id/jurnal/91daryono.htm>>