

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK AKIBAT KECELAKAAN KERJA
ELLANICO EKA PUTRA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
Jalan Semolowaru Nomot 45, Surabaya 60118, Indonesia
087752770311, ellanicoep@gmail.com

ABSTRAK

Skripsi ini penulis membahas masalah anak yang seharusnya memperoleh perhatian khusus, yaitu penulis membahas masalah pekerja anak. Isu pekerja anak ini memang banyak di Indonesia bahkan dunia. Banyak sekali anak-anak yang bekerja di usia sekolah. Dunia anak-anak seharusnya dinikmati dengan suasana yang menyenangkan yaitu bermain dan belajar. Namun ada banyak faktor yang mengakibatkan anak tersebut bekerja. Pekerja anak tersebut lekat dengan ada eksploitasi, pekerjaan yang sangat berbahaya, menghambat pendidikan, menghambat perkembangan fisik dan tidak menutup kemungkinan pekerja anak tersebut dalam melakukan pekerjaan biasa saja mengalami kecelakaan kerja. Maka penulis membahas bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja anak yang apabila mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis memperoleh hasil bahwa belum ada perlindungan hukum terhadap pekerja anak apabila mengalami kecelakaan kerja. Pengusaha tidak memenuhi kewajiban persyaratan yang telah tercantum dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Anak, Kecelakaan Kerja.

ABSTRACT

This thesis the author discusses the problem of childrens whos should get special attention, the author discusses the issue of child labor. The issue of child labor is indeed a lot in Indonesia and even the world. Many children work in school age. The world of children should be enjoyed with a fun atmosphere of play and learning. But there are many factors that cause the child to work. The child laborers adhere to exploitation, hazardous work, inhibit education, impede physical development and do not rule out the possibility of child labor in doing the job bias just having an accident work. So the author discusses how the protection of the law for pekeja children who when having an accident work. Based on the research conducted, the authors obtained the result that there is no legal protection against child labor in case of work accident. Entrepreneurs do not fulfill the obligations of the requirements as stated in Law No. 13 of 2003 on employments.

Keywords: Legal Protection, Child Labor, Work Accident

1. PENDAHULUAN

Anak adalah merupakan bentuk dari suatu investasi yang menjadi suatu indikator keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan. Keberhasilan pembangunan anak akan menentukan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang, serta merupakan generasi penerus bangsa sehingga mereka harus di persiapkan dan di arahkan untuk tumbuh dan berkembang, dan juga bahwa pentingnya suatu anak sebagai generasi penerus sekaligus asset terbesar untuk masa depan bangsa.

Anak sebagai golongan yang sangat memerlukan perlindungan terhadap hak-haknya. Sebagaimana diketahui manusia adalah pemegang hak sejak lahir, dan diantara hak tersebut ada yang bersifat mutlak yang sehingga harus perlu dilindungi oleh setiap orang. Hak tersebut juga dimiliki oleh anak-anak.

Menurut pasal 1 ayat (2), Undang undang no 35 tahun 2014 tentang perubahan atas undang undang no, 23 tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak "Perlindungan Anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabatnya".

Di Indonesia fenomena pekerja anak adalah masalah yang penting. Salah satu masalah yang harus memperoleh perhatian khusus karena sangat begitu banyak anak-anak yang telah masuk bekerja pada usia sekolah. Pekerja anak dalam hal ini adalah mereka yang bekerja dalam usia sekolah sudah bergelut dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh orang dewasa, sampai-sampai demi untuk mendapatkan uang atau sesuap nasi ia rela meninggalkan pendidikannya. Dalam hal ini sangat lekat sekali dengan suatu yang berbentuk eksploitasi, pekerjaan berbahaya, terhambatnya akses pendidikan dan menghambat perkembangan fisik, psikis dan sosial anak. Bahkan dalam kasus dan bentuk tertentu pekerja anak telah masuk sebagai kualifikasi anak-anak yang bekerja pada situasi yang tidak bisa ditolerir.¹

Pada hakeikatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologi, intelektual dan sosialnya, namun pada kenyataannya banyak anak-anak dibawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain di sektor industry dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya ataupun faktor lain.²

Buruh anak atau pekerja anak adalah menurut pasal 69 ayat (1), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Ketentuan sebagaimana dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan, fisik, mental, dan sosial" jadi anak-anak yang melakukan hubungan kerja di sebut buruh anak atau pekerja anak.

Sampai sekarang ada dua pendapat mengenai pekerja anak, pertama adalah mentoleransi anak-anak menjadi buruh atau pekerja karena kondisi kemiskinannya, mereka mempunyai hak untuk bekerja, hidup, membantu keluarganya guna lepas dari himpitan ekonomi. Sedangkan pandangan selanjutnya adalah tetap tidak mentoleransi anak-anak menjadi buruh atau pekerja. Karena termasuk pelanggaran HAM.³

Tidak menutup kemungkinan pekerja dalam melakukan pekerjaan terjadi atau mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat bahkan kematian. Untuk melindungi keselamatan

¹ Muhammad Joni dan Zulechaina Z, Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hak-hak Anak, Bandung : Citra Aditiya Bakti, 1999, h.8

² Syamsuddin, Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja, Jakarta : Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1997, h.1

³ Eggi Sudjana, Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering, (Jakarta : Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), 2000), h.20

tenaga kerja anak atau pekerja anak harusnya harusnya keselamatan dan kesehatan kerja seperti halnya dengan pekerja dewasa guna untuk mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Karena banyak resiko yang sangat besar bisa saja dialami oleh pekerja anak dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu-waktu pekerja anak atau buruh anak ini mengalami kecelakaan kerja akibat pekerjaannya. Sudah ada penggantian yang sesuai dengan apa yang dialaminya.

Di dalam sebuah perusahaan seharusnya wajib diciptakan kondisi kerja yang harmonis dan berkesinambungan. Agar terciptanya sebuah kondisi kerja yang kondusif maka perusahaan wajib melindungi buruhnya dalam hal :

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

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Kecelakaan dalam melakukan suatu pekerjaan kadang kadang tidak dapat dihindari. Kecelakaan kerja terjadi karena sikap dari perusahaan yang sama sekali tidak melakukan tindakan yang maksimal (tidak memperhatikan dan merawat mesin atau tidak melakukan penyuluhan mengenai proses produksi). Kecelakaan kerja juga dapat terjadi karena kelalaian atau cara kerja dari pekerja atau buruh itu sendiri. Ataupun terjadi karena kondisi tempat kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung tercapainya tempat kerja yang aman bagi pekerja ana. Kecelakaan kerja sangat merugikan untuk pekerja anak.

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh pekerja ataupun pekerja anak yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi kecelakaan kerja pada pekerja anak yang mengakibatkan cacat bahkan kematian yang bisa saja mengganggu kelangsungan hidup pekerja anak tersebut di masa yang akan datang seperti di bidang pindidikannya, masa bermain dan bersenang-senang sebagai anak dan haknya sebagai anak. Maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja bagi pekerjaannya. Perusahaan atau pengusaha berkewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kesehatan pekerja anak yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitasi) agar tercapai derajat kesehatan kerja yang optimal.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti".

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. BPJS merupakan transformasi dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang berdiri pada tahun 1992. BPJS sebagaimana dimaksud yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan suatu program jaminan sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).⁴

Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosialekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia, dengan demikian diharapkan ketenangan bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

⁴ Ibid, h.5



Seperti pada gambar diatas antara pekerja atau pekerja anak berhubungan kerja dengan perusahaan. Bahwa hubungan hukum asuransi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, hubungan hukum asuransi ini digolongkan sebagai asuransi sosial yang bersifat wajib.

Menurut Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan ini pihak yang menjadi peserta ada dua (2) golongan pengusaha dan tenaga kerja. Termasuk golongan pengusaha adalah orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri, atau yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya, atau yang berada di Indonesia mewakili kedudukan perusahaan yang diluar wilayah Indonesia. Termasuk golongan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵

Adapun contoh kasusnya yang berkaitan mengenai pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat bahkan kematian dan tidak mendapatkan jaminan dari perusahaan atau pengusaha. Seperti halnya kasus yang dialami oleh Supi. Supi adalah pekerja anak atau buruh anak yang berasal dari karawang Jawa Barat. Ia mengalami kecelakaan kerja di tempat kerjanya yang mengalami cacat dan mengakibatkan kematian. Perusahaannya tersebut tidak mau bertanggung jawab dikarenakan Supi adalah pekerja borongan bukan karyawan, padahal Supi sudah bekerja selama delapan bulan di tempat kerjanya tersebut.⁶

Mungkin masih ada banyak lagi kasus pekerja anak atau buruh anak mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat bahkan kematian seperti yang dialami oleh Supi (pekerja anak) tapi tidak banyak media yang tahu.

Pekerja anak pada umumnya harus mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dari pekerja anak terpenuhi dan pekerja anak menjadi lebih merasa aman dan tidak merasa di diskriminasi.

Pemerintah mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk menghormati, melindungi, dan memajukan hak asasi manusia, dalam hal ini dalam hal ini adalah hak-hak anak. Kewajiban pemerintah tidak hanya berhenti dalam kebijakan formatif (pembuatan peraturan perundang-undangan) saja, namun juga pada kebijakan aplikatif dan serta kebijakan eksekutif.

Berdasarkan dari urain latar belakang diatas, dapat ditarik permasalahan hukum yang ada berkaitan dengan kekosongan norma hukum. Oleh karena itu guna untuk menjawab permasalahan hukum yang ada tersebut, diajukan penelitian hukum yang berjudul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK APABILA TERJADI KECELAKAAN KERJA.

1.1. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah dibahas diatas, permasalahan yang diteliti agar menjadi lebih jelas dan penulisan penelitian hukum mencapai tujuan yang digunakan, maka perlu disusun rumusan masalah, rumusan masalah tersebut sebagai berikut :

⁵ Abdulkadir Muhammad, Hukum Asuransi Indonesia, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2015), h.224

⁶ <https://m.detik.com/news/berita/1757365/buruh-anak-jatuh-di-pabrik-samp-tewas-keluarga-mengadu-ke-komnas-pa>. diakses tanggal 25 Maret 2018 pukul 21.00

- 1) Bagaimana perlindungan hukum pekerja anak yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja ?
- 2) Bagaimana tanggung jawab perusahaan apabila pekerja anak tersebut mengalami cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja?

1.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan memahami dalam hukum ketenagakerjaan bahwa pekerja anak perlu perlindungan hukum apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat bahkan kematian. Dan yang kedua bagaimana tanggung jawab perusahaan apabila pekerja anak mengalami cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Dari segi teoritis

Dari segi teoritis dapat memperkaya khasana ilmu hukum dan memberikan sumbangan pemikiran atau memberikan informasi mengenai pekerja anak dalam prospektif perundang-undangan serta dapat menjadi bahan informasi ilmiah untuk melanjutkan penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pekerja anak dan peraturan yang ada didalamnya.

2) Dari segi praktik

Diharapkan penelitian ini agar supaya bermanfaat bagi untuk praktisi hukum ataupun khalayak rama didalam bidang perdata mengenai hukum ketenagakerjaan, terutama perlindungan hukum terhadap pekerja anak apabila terjadi kecelakaan kerja.

1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan hukum ini meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menemokan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas isu hukum (*legal issue*) yang ada. Hasil dari penelitian adalah memberikan preskripsi mengenai rumusan masalah yang diajukan.

2) Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan didalam penelitian ini disesuaikan dengan tipe penelitian yang saya ambil. Oleh sebab itu, pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*).

a. Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.

b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual berasal dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Dengan mempelajari perundang-undangan dan doktrin didalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

3) Sumber dan jenis bahan hukum

A. Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autentik atau yang memiliki otoritas. Bahan hukum primer ini terdiri atas perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, sumber bahan primer yaitu :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 ;
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Undang-Undang No. 35 tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak;
- e. Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

B. Sekunder

Bahan hukum sekunder ini merupakan bahan hukum yang berupa tentang publikasi hukum yang tidak resmi. Sebagai bahan hukum sekunder yang tidak resmi adalah buku-buku hukum seperti skripsi, tesis, dan disertasi hukum serta jurnal-jurnal hukum. Selain itu rancangan undang-undang juga termasuk dalam bahan hukum sekunder.

C. Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang diluar hukum mencakup seperti kamus-kamus diluar hukum yang ada kaitanya dengan penelitian penulis.

4) Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum ini dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library reseach*) atau disebut dengan studi dokumen yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Studi kepustakaan ini dimaksudkan dalam penelitian yang mempelajari dan menganalisa secara sistematis bahan-bahan yang utamanya berkaitan dengan perlindungan pekerja anak akibat kecelakaan kerja.

5) Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah bersifat prospektif analisis secara yuridis normatif. Dalam penelitian ini bahan hukum dapat diperoleh dengan mengkaji studi keputusan, aturan perundang-undangan serta literature-literatur yang dapat membantu menafsirkan norma tersebut.

6) Pertanggungjawaban penelitian

Pada pertanggung jawaban penelitian ini dapat diuraikan sebagai bagian dari tiap-tiap bab serta sub bab yang dibahas dengan memberikan uraian-uraian yang mendukung didalam menganalisis kasus yang dipaparkan tersebut. Dalam penulisan skripsi ini terdapat empat bab antara lain :

BAB I : pendahuluan, bab ini merupakan bab awal dari penulisan skripsi ini mengemukakan tinjauan umum didalam latar belakang. Bab ini juga mengemukakan isu permasalahan yang akan dibahas oleh penulis yang terletak dalam rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang dipergunakan, serta pertanggung jawaban penelitian yang menguraikan setiap bagian bab dalam penulisan ini.

BAB II : Tinjauan pustaka, bab ini merupakan bab yang akan memuat hasil kajian pustaka tentang teori-teori dan/ atau konsep yang akan dipergunakan sebagai bahan analisis permasalahan yang akan dikemukakan dalam rumusan masalah, teori-teori yang dipergunakan adalah teori-teori yang relevan dengan isu hukum yang penulis teliti. Teori dan fakta yang digunakan diambil dari sumber hukum, dengan mencantumkan nama sumbernya.

BAB III : Pembahasan, bab ini merupakan bagian yang penting dalam penulisan skripsi ini. Bab ini memuat tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak apabila mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat dan yang kedua tentang tanggung jawab perusahaan apabila pekerja anak itu mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat.

BAB IV : Penutup, bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi, dan didalamnya terdapat dua sub bab yaitu simpulan dan saran.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yg membrikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yng mampu melalukan pekrjaan dngan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasiilkkan barang atau jasa untuk memnuhi kebuthan masyarakat”.⁷

Payaman Simanjuntak menyatakan tenaga kerja (manpower) adalah “penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga”.⁸

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Batas umur minimum tenaga kerja di Indonesia yaitu antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Hal ini tercantum dalam ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 13 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang berumur dibawah 13 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja atau dengan kata lain, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk, yaitu penduduk dalam usia kerja.

Tenaga kerja (manapower) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labours forces terdiri dari :

- a. golongan yang bekerja, dan
- b. golongan yang mengangur atau yang sedng mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

- a. mereka yang dalam studi
- b. mereka yang mengurus rumah tangga memenuhi kebutuhan masyarakat.
- c. golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tdak melakukan aktiviitas ekonomis tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yng bekerja dngan meneriima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliiputi setiap orang yang

⁷ Lalu Husni, op.cit, h. 28.

⁸ Sendjun H Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Bhineka Cipta, Jakarta, 2001, h. 3

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan. Adapun macam-macam tenaga kerja meliputi :

- a. pegawai negeri
- b. pekerja formal
- c. pekerja informal
- d. orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1. Hak Tenaga Kerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak Tenaga Kerja antara lain sebagai berikut :

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tudas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut yaitu :

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh penguatan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
7. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
9. Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yg sesuai dngan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
10. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
11. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/ atau buruh dan keluarganya.
12. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
13. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogk kerja yg dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industriial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

2. Kewajiban tenaga kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ atau buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja atau buruh adalah sebagai berikut :

1. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha atau majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
2. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusahatau majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yg diberikan oleh majikan wajib ditati dan dipathi pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan

atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yg timbul.⁹

4. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yg baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang undangan yang berlaku, kepatutan, maupun kebiasaan.¹⁰

Pengertian Anak

Anak dalam pengertian Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan adalah anak yg belum pernah melangsungkan perkawinan ada di bawah kekuasaan orang tuanya. Pengertian ini bersandar pada kemampuan anak, jika anak telah mencapai umur 18 tahun, namun belum mampu mendupli dirinya sendiri, maka ia termasuk kategori anak.

Sama halnya dengan Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 Pasal 1 (1) yang menyatakan anak adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Dalam Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak.

Pasal 1 menyebutkan anak diklasifikasikan menjadi beberapa bagian. Pertama, anak sah, yaitu anak yang dilahirkan dalam atau akibat perkawinan yang sah atau hasil perbuatan suami-istri yang sah di luar rahim dan dilahirkan oleh istri tersebut. Kedua, anak terlantar, yaitu anak yang tidak terpenuhi kebutuhannya secara wajar, baik fisik, mental, spiritual, maupun sosial. Ketiga, anak penyandang cacat/disabilitas, yaitu anak yg mengalami hambatan secara fisik dan atau mental sehingga mengganggu pertumbuhan dan perkembangan secara wajar. Keempat, Anak yang memiliki keungulan, yaitu anak yang mempunyai kecerdasan luar biasa, atau memiliki potensi dan atau bakat istimewa. Kelima, anak angkat, yaitu anak yg haknya dialihkan dari lingkungan kekuasaan keluarga orang tua, wali yang sah, atau orang lain yang bertanggung jawab atas perawatan, pendidikan, dan membesarkan anak tersebut kedalam lingkungan keluarga orang tua angkatnya berdasarkan putusan atas penetapan pengadilan. Keenam, anak asuh, yaitu anak yang diasuh oleh seseorang atau lembaga untuk diberikan bimbingan, pemeliharaan, perawatan, pendidikan, dan kesehatan karena orang tuanya atau salah satu orang tuanya tdk mampu menjamin tumbuh kembangnya anak secara wajar.

Pengertian Pekerja Anak

Secara umum pekerja atau buruh anak adalah anak-anak yg melakukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya, untuk orang lain, atau untuk dirinya sendiri yg membutuhkan sejumlah besar waktu, dengan menerima imbalan atau tidak. Pelibatan anak dalam sektor produktif sesungguhnya bukan sekedar karena motif-motif ekonomi saja, melainkan juga karena kebiasaan dan faktor kultural. Pada daerah pedesaan pada umumnya, terlebih lagi dalam lingkungan keluarga miskin, kebiasaan untuk melibatkan anak dalam kegiatan kerja, baik di rumah atau di luar rumah di pandang sebagai ritual dalam life circle seorang anak. Sebagai suatu kerusakan dan proses yang seharusnya mesti dilalui sebelum anak tsbtr beranjak dewasa memasuki kehidupan rumah tangganya kelak.

⁹ Lalu Husni, op cit, h. 69

¹⁰ F.X. Djumilaldji, Perjanjian Kerja (Edisi Revisi). Sinar Grafika, Jakarta, 2008, h. 43.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 69 berbunyi, ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Perlindungan terhadap Anak

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk :

- a. Melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (pasal 68 dan 69 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- b. Untuk mengembangkan bakat dan minat. Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minatnya wajib memenuhi syarat :
 1. Di bawah pengawasan langsung orang tua/wali;
 2. Waktu kerja paling lama tiga jam sehari;
 3. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisiks, mentals, social, dan wktu sekolah (pasal 71 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- c. Khusus bagi anak yang berusia minimum, untuk pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM), dalam pasal 64 menyatakan bahwa setiap anak berhak untuk memperoleh perlindungan dari kegiatan eksploitasi ekonomi dan setiap pekerjaan yang membahayakan dirinya, sehingga dapat mengganggu pendidikan, kesehatan fisik, moral, kehidupan sosial dan mental sosialnya.¹¹

Pengertian Kecelakaan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kecelakaan yg terjadi dalaam hubungn kerja termasuk sakiit akibat hubngan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Namun, tidak semua kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di perusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja. Demikian juga kecelakaan kerja kadangkala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja. Ada 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja, yaitu :

- a. Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja.
- b. Golongan kedua, yang mengartikan kecelakaan yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.

¹¹ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakaerjan, Bogor : Ghalia Indonesia, 2011., h.77

- c. Golongan ketiga, yang mengrtikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu jenis kecelakaan yang meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja, dengan melalui rute yang biasa dilalui.

Sedangkan menurut Manulung kecelakaan kerja meliputi :

- a. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau lingkungan tempat kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilewati setiap hari.
- c. Kecelakaan terjadi di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
- d. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.

Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah:

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti, yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, dalam perjalanan memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan sudah dijamin oleh jaminan kecelakaan kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi di mes/perkemahan yang tidak berada di lokasi tempat kerja.
- c. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan.
- d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.

Kecelakaan didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tak terduga, semula tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi manusia dan atau harta benda, sedangkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.¹² Kerugian-kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan dapat berupa banyak hal yang mana telah dikelompokkan menjadi 5, yaitu :

- a. Kerusakan;
- b. Kekacauan organisasi;
- c. Keluhan, kesakitan dan kesedihan;
- d. Kelainan dan cacat;
- e. Kematian.

Pada dasarnya terjadinya kecelakaan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

1. Unsafe Condition

Dimana kecelakaan terjadi karena kondisi kerja yang tidak aman, sebagai akibat dari:

- a. Mesin, Peralatan, Bahan
- b. Lingkungan Kerja
- c. Proses Kerja

¹² Anonim, 2015, "Definisi dan Pengertian Kecelakaan Kerja Serta Latar Belakang Faktor Terjadinya Kecelakaan Kerja" URL: <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertianfaktor-kecelakaan-kerja.html> (diakses tanggal 22 Mei 2018)

- d. Sifat Pekerjaan
- e. Cara Kerja
- 2. Unsafe Action

Dimana kecelakaan terjadi karena perbuatan/tindakan yang tidak aman, sebagai akibat dari :

- a. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan
- b. Karakteristik fisik
- c. Karakteristik mental psikologis
- d. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman

Selain itu ada beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja yang dikategorikan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu faktor teknis, faktor non-teknis dan faktor alam.

- 1. Faktor Teknis
- a. Tempat kerja

Tempat kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, seperti ukuran ruangan tempat kerja, penerangan, ventilasi udara, suhu tempat kerja, lantai dan kebersihan luangan, kelistrikan ruang, pewarnaan, gudang dan lain sebagainya. Jika tempat kerja tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, maka kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi.

- b. Kondisii peralatan

Mesin-mesin dan peralatan kerja pada dasarnya mengandung bahaya dan menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja. Misalnya karena mesin atau peralatan yang berputar, bergerak, bergesekan, bergrak bolak-balik, belts atau sabuk yang berjalan, roda gigi yang bergerak, transmisi serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, mesin dan peralatan yang potensial menyebabkan kecelakaan kerja harus diberi pelindung agar tidak membahayakan operator atau manusia.

- c. Bahan-bahan dan peralatan yang bergerak

Pemindahan barang-barang yg berat atau yang berbahaya (mudah meledak, pelumas, dan lainnya) dari satu tempat ke tempat yang lain sangat memungkinkan terjadi kecelakaan kerja. Untuk menghindari kecelakaan kerja tersebut, perlu dilakukan pemikiran dan perhitungan yang matang, baik metode memindahkannya, alat yang digunakan, jalur yang akan di lalui, siapa yang bisa memindahkan dan lain sebagainya. Untuk bahan dan peralatan yang berat diperlukan alat bantu seperti forklift. Orang yang akan mengoperasikan alat bantu ini harus mengerti benar cara menggunakan forklift, karena jika tidak, kemungkinan akan timbul kesalahan dan mengancam keselamatan lingkungan maupun tenaga kerja lainnya.

- d. Transportasi

Kecelakaan kerja yg diakibatkan dari penggunaan alat transportasi juga cukup banyak. Dari penggunaan alat yang tidak tepat (asal-asalan), beban yang berlebihan (overloading), jalan yang tidak baik (turunan, gelombang, licin, sempit), kecepatan kendaraan yang berlebihan, penempatan beban yang tidak baik, semuanya bisa berpotensi utk terjadinya kecelakaan kerja. Upaya untuk mengatasi hal tersebut di atas, diantaranya adalah memastikan jenis transportasi yang tepatsekali dan aman, melaksanakan operasi sesuai dngan Standart Operationals Procedures (SOP), jalan yang cukup, penambahan tanda-tanda keselamatan, pembatasan kecepatan, jalur khusus untuk transportasi (miscal dngan warna cat) dan lain sebagainya.

- e. Tools (Alat)

Kondisi suatu peraltan baik itu umur mupun kualiiitas sangat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Alat-alat yang sudah tua kemungkinan rusak itu ada. Apabila alat itu sudah

rusak, tentu saja dapat mengakibatkan kecelakaan. Melakukan peremajaan pada alat-alat yang sudah tua dan melakukan kualitas kontrol pada alat-alat yang ada di tempat kerja.¹³

2. Faktor non teknis
 - a. Ketidaktahuan;
 - b. Kemampuan yang kurang;
 - c. Ketrampilan yang kurang;
 - d. Bermain-main;
 - e. Bekerja tanpa peralatan keselamatan.
3. Faktor Alam
 - a. Gempa bumi;
 - b. Banjir;
 - c. Tsunami;
 - d. Tornado/Puting Beliung.

PEMBAHASAN

Bagaimana perlindungan hukum pekerja anak yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja ?

Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan ditungkn pula dalam dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hokum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 5 yaitu, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau pengusaha dan pekerja berbeda dengan kedudukan penjual dan pembeli. Antara penjual dan pembeli kedudukannya sama, antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada tidaknya perjanjian, sedangkan pengusaha dan pekerja kedudukannya tidak sama. Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan pekerja adalah tidak sama.

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dan majikan adalah tidak sama.

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingatkan buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu : “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan

¹³ *Ibid*,

terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat dukur secara yuridis saja, tetapi secara sosiologi dan filosofis".¹⁴

Berdasarkan hakikat hukum ketenagakerjaan maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pembrian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. Bidang hubungan kerja;
3. Bidang keshatan kerja;
4. Bidang keamanan kerja;
5. Bidang jamiinan sosial buruh.¹⁵

Bidng pengerhan buruh/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yan'g dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengarahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang keshatan kerja, adalah selma menjlani hubungan kerja yg merupakan hubungan hokum, pekerja harus mendpat jaminan atas kesehatannya. Apabila lingkungan kerjanya dapat menjamiin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relative lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relative singkat atau lama akn amaan dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal itu Negara mewajibkan kepada pengusaha untk menyediakan alat keselamatan kerja bagi pekerja.

Yang terakhir adalah bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup.¹⁶

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemahaman hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasa 27 ayat (2) UUD 1945 "tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Pelanggaran hak dasar dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhdap pekerja dimaksudkan untk menjamiin hak-hak dasar pekerja dan menjamiin keamann serta perlakun tanpa diskriiminasi atas dasar apapun untk mewujdkan kesjahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memerhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dari kepntingan pengsaha.¹⁷ Peraturan perundng-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undng-Undng Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaan dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta : Grafindo Persada, 1993, h.5.

¹⁵ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djambatan, 1985, h.ix.

¹⁶ *Ibid*,h,ix

¹⁷ Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bndung : Pustaka Setia, 2013, h.270.

Perlindungan hukum ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja dan istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk istirahat.¹⁸

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama (pasal 27 UUD). Secara ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.

Secara yuridis, buruh memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dengan majikan, tetapi secara sosiologis, kedudukannya buruh ter subordinasi oleh majikan yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.

Dengan demikian, kedudukan majikan lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti majikan bebas memperlakukan pekerja sebagaimana sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, antara buruh dan majikan memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.¹⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah (delapan belas) tahun. Batasan ini berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama bahwa batasan umur pekerja anak adalah 15 (lima belas) tahun sama dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor. 138 tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, menyebutkan usia minimum tidak boleh kurang dari 15 (lima belas) tahun. Dengan demikian mengenai batasan usia kerja ini terjadi kontradiktif dengan konsep anak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggunakan umur lebih tinggi yakni 18 tahun.

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak didalam Pasal 68 UU nomer 13 tahun 2003. Perlindungan terhadap laraangan anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk mengembangkan kepribadiannya aserta untuk memperoleh pendidikan, karena anak merupakan generasi penerus bangsa yang seharusnya mendapatkan suatu pelakuan untuk melindungi diri kerasan dan perlakuan diskriminatif. Namun demikian ketentuan ini dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan social dalam pasal 69 ayat 1.

Bagaimana tanggung jawab perusahaan apabila pekerja anak tersebut mengalami cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja?

¹⁸ Lalu Husni, *op.cit*, h.123.

¹⁹ Joni Bambang, *op.cit*, h.67

Pada hakikatnya programs jaminan sosial tenaga kerja adlah diimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penriman penghasilan keluarga sebagai penganti sebageian atau seluruhnya penghasilan yang hilang.²⁰ Dan untuk mensejahterakan pekerja atau pegawai Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. Memberiikan perlindungan dasar untuk memenuhi suatu kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluaranya;
- b. Merupakan penghargaan yg dibrkan kepada tenaga kerja yang telah menyumbang tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya berkerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dan atau pengusaha untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada pekerja ataupun masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sector formal.²¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaanya diatur di dalam perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamssostek). Jaminan sosial tenaga kerja ini diatur didalam Undan-Undng no 2 thn 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.²²

Berdasarkan ketentuan Pasal 100 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan untuknya.

Pengertian BPJS dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) UU BPJS adlah badan hukum yang dibentuk utk menyelenggarakan program jaminan sosial. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomis kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam pancasila, mengenai kewajiban Negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan suatu bentuk sebagai pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan apa kemampuan negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomis serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya suatu alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial, sbagai bagian tugas dari untuk mensejahterkan rakyat.

Sebelum tahun 2014 terdapat empat BUMN yang berperan sebagai penyelenggara program jaminan sosial, yaitu PT. Jamssostek, PT. Taspen, PT. Asabri dan PT Askes Namun kemudian dalam Ketetapan MPR Nomor X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada sidang tahunan MPR RI Tahun 2001 menugaskan kepada Presiden Republik Indonesia untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam

²⁰ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta : Sinar Grafika, 2014, h.122.

²¹ *Ibid.*, h.122.

²² *Ibid.*, h.124.

rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu. Sehingga pada awal tahun 2014, untuk menindaklanjuti ketentuan Pasal 5 ayat 1 UU nmr 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang menyebutkan bahwa badan penyelenggara jaminan sosial harus dibentuk dengan UU maka dibentuklah UU BPJS demi untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

KESIMPULAN

Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan :

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja, tidak mendetail atau belum diatur mengenai syarat dengan usia pekerja anak untuk mendapat ganti kerugian apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja anak tersebut. karena semua persyaratan yang ada dalam Undang-undang nmr 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang harus dipenuhi untuk mempekerjakan anak tdk memenuhi semuanya seperti pihak perusahaan melakukan perjanjian kerja dengan pekerja anak secara lisan. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan yang didalam perjanjian kerja untuk mempekerjakan anak yang sesuai dengan pasal 69 ayat 2 dan melanggar keputusan menteri no 235 tahun 2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yg sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan anak atau morall anak.

SARAN

Dari hasil pembahasan memunculkan rekomendasi yaitu:

1. Mengadakan sosialisasi dari Disnaker kepada terhadap masyarakat akan pentingnya suatu perlindungan hukum terhadap pekerja anak.
2. Memperjelas usia pnerimaan ganti apabila pekeja anak tersebut mengalami kecelakaan kerja
3. Adanya kesatuan tentang perlindungan pekerja anak dengan cara menyatukan peran pemerintah, masnyarakat, LSM, Orang tua, pengusaha untuk mencegah banyaknya pekerja anak.
4. Meningkatkan pengawasan dari Disnaker terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja anak.
5. Memberikan sanksi yang sangat tegas terhadap perusahaan yang melanggar hak-hak dari pekerja anak.

Daftar Pustaka

BUKU

Husni Laalu, Pengntar Hukuum Ketenagkerjaan Indonesia, (Jakarta: RajaGrafiKa Persada, 2012), hal 149, 156.

Rusli Hardijun, Hukuum Ketenagakerjaan, (Bogor :Ghalia Indonesia, 2011), hal 77.

Muhammad Abdulkadir, Hukum Asuransi Indonesia, (Bandung :PT Citra Aditya Bakti, 2015).

Joni Muhammad dan Zulechaina Z, Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hak-hak Anak, (Bandung : Citra Aditya Bakti,1999).

Syamsudiin, Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja, (Jakarta : Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1997).

Sudjana Eggi, Bayrlah Upah Seblum Keriingatnya Menggering, (Jakarta : Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia(PPMI), 2000).

Abby Tabrani, Panduuan Baantuan Hukum DiiIndonesia, (Jakarta : Sentralisme Production, 2006)

Tiim Viisi Yuustisia, Memperoleh Jaminaan Sosial Darii BPJS, (Jakarta : Transmedia Pustaka, 2014)

PERATURAN PEARUNDANG-UNDNGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 ;

Kitab Undangundang Hukum Perdata

Undang undaang No. 13 taahun 2003 tenntang Ketenagakerjaan;

Undang undang No. 35 tahuun 2014 tentanng perubahan atas Undang-Undang No. 23 tahun 2002 tenttng Perlindungan Anak;

Undang-Undang No. 40 tahn 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

INTERNET

<https://m..detik.com/news/beriiita/1757365/buruh-anak-jatuh-di-pabrik-samp-tewas-keluarga-mengadu-ke-komnas-pa>