

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK AKIBAT KECELAKAAN KERJA

by Ellanico Eka Putra

FILE JURNAL_SKRIPSI_1.DOCX (75.93K)

TIME SUBMITTED 19-JUL-2018 08:18AM (UTC+0700)

SUBMISSION ID 983575375

WORD COUNT 7165

CHARACTER COUNT 47247

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

ABSTRAK

2 Skripsi ini penulis membahas masalah anak yg seharusnya memperoleh perhatian khusus, yaitu penulis membahas masalah pekerja anak. Isu pekerja anak ini memang banyak di Indonesia bahkan dunia. Banyak sekali anak anak yg bekerja di usia sekolah. Dunia anak anak seharusnya dinikmati dgn suasana yg menyenangkan yaitu bermain dan belajar. Namun ada banyak faktor yg mengakibatkan anak tersebut bekerja. Pekerja anak tersebut lekat dgn ada eksploitasi, pekerjaan yg sangat berbahaya, menghambat pendidikan, menghambat perkembangan fisik dan tdk menutup kemungkinan pekerja anak tersebut dalam melakukan pekerjaan bias saja mengalami kecelakaan kerja. Maka penul² membahas bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja anak yg apabila mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan penelitian yg dilakukan, penulis memperoleh hasil bahwa belum ada perlindungan hukum terhadap pekerja anak apabila mengalami kecelakaan kerja. Pengusaha tdk memenuhi kewajiban persyaratan yg telah tercantum dalam Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

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

ABSTRACT

This thes² 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 ⁶⁰ world 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 ² 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 yg menjadi suatu indikator keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan. Keberhasilan pembangunan anak akan menentukan kualitas sumber daya manusia di masa yg 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 yg sangat memerlukan perlindungan terhadap hak-haknya. Sebagaimana diketahui manusia adalah pemegang hak sejak lahir, dan diantara hak tersebut ada yg bersifat mutlak yg 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 dgn harkat dan martabatnya".

Di Indonesia fenomena pekerja anak adalah masalah yg penting. Salah satu masalah yg harus memperoleh perhatian khusus karena sangat begitu banyak anak-anak yg telah masuk berkerja pada usia sekolah. Pekerja anak dalam hal ini adalah mereka yg berkerja dalam usia sekolah sudah bergelut dgn pekerjaan yg seharusnya dilakukan oleh orang dewasa, sampai-sampai demi untuk mendapatkan uang atau sesuap nasi ia rela mengorbankan pendidikannya. Dalam hal ini sangat liekat sekali dgn suatu yg 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 yg berkerja pada situasi yg tdk bisa ditolerir.¹

Pada hakikatnya anak tdk boleh berkerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-cita sesuai dgn perkembangan fisik, psikologi, intelektual dan sosialnya, namun pada kenyataannya banyak anak-anak dibawah usia 18 tahun yg telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain di sektor industry dgn alasan tekann ekonomil yg dialami orang tua atau faktor lain.²

Bruhanak 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 yg berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dgn 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tdk mengganggu perkembangan dan kesehatan, fisik, mental, dan sosial". jadi anak-anak yg melakukan hubungan kerja di sebut bruhanak atau pekerja anak.

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

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

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

² Syamsuddin, *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yg Berkerja*, Jakarta : Departemen Tenaga Kerja Reptik Indonesia, 1997, h.1

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

7
tenaga kerja anak atau pekerja anak harusnya harusnya keselamatan dan kesehatan kerja seperti halnya dgn pekerja dewasa guna untuk mewujudkan produktifitas kerja yg optimal. Karena banyak resiko yg angkat besar bisa saja dialami oleh pekerja anak dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu-waktu pekerja anak atau bruhanak ini mengalami kecelakaan kerja akibat pekerjaannya. Sudah ada penggantian yg sesuai dgn apa yg dialaminya.

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

- a. Keselamatan dan kesegatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan ;
- c. Perlakuan yg sesuai dgn harket dan martaabat ma³⁶sia serta nilai-nilai agama.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yg terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yg terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya⁵⁹ a dan penyakit yg disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yg dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Kecelakaan dalam melakukan suatu pekerjaan kadang kadang tdk dapat dihindari. Kecelakaan kerja terjadi karena sikap dari perusahaan yg sma sekali tdk melakukan tindakan yg maksimal (tdk memprhatikan dan merawat mezin atau tdk melkukan penyuluhan mengenai proses produksi). Kecelakaan kerja juga dapat terjadi kerena kelalian atau cara kerja dari pekerja atau bruhitu sendiri. Ataupun terjadi karena kondisi tempat kerja dan lingkungan kerja yg tdk mendukung tercapainya tempat kerja yg aman bagi pekerja ana. Kecelakaan kerja sangat merugikan untuk pekerja anak.

Kecelakaan kerja merupakan resiko yg dihadapi oleh pekerja ataupun pekerja anak yg melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi kecelakaan kerja pada pekerja anak yg mengakibatkan cacat bahkan kematian yg bisa saja mengganggu kelangsungan hidup pekerja anak tersebut di masa yg 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 kesehtan pekerja ank yg yg meliputi upaya peniingkatan (pronotif), penceghan (preventiif), penyembuhan (kuratiif), dan pemulihan (rehabilitasi) agar tercapai derajat kesehatan kerja yg optimal.

³⁵
Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan pada Pasl 99 Ayat (1) dikatakn bahwa setiap pekerja/bruhdan keluarganya berhak untuk memperoleh¹⁴ h jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011²⁹ ntang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (yg selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelera³² ara jaminan sosial sesuai dgn program jaminan sosial yg diikuti".

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yg selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hokum yg dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yg layak. BPJS merupakan transfurmasi dari Jaminan³¹ ial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yg berdiri pada tahun 1992. BPJS sebagaimana dimaksud yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenaga² rjaan. BPJS Ketenagakerjaan suatu program jaminan sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib yg menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).⁴

Jaminan sosial dimaksdkan utuk memberkan perlindungan bagi¹⁰ aaga kerja terhadap resiko sosialekonomi yg menimpa tenga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia, dgn demikian diharapkan ketenangan bagii pekrja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakn meningkat.

⁴ Ibid, h.5



Seperti pada gambar diatas antara pekerja atau pekerja anak berhubungan kerja dgn 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 yg bersifat w²⁴.

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

Adapun contoh kasusnya yg berkaitan mengenai pekerja anak yg mengalami kecelakaan kerja yg mengakibatkan cacat bahkan kematian dan tdk mendapatkan jaminan dari perusahaan atau pengusaha. Seperti halnya kasus yg dialami oleh Supi. Supi adalah pekerja anak atau buhanak yg berasal dari karawang Jawa Barat. Ia mengalami kecelakaan kerja di tempat kerjanya yg mengalami cacat dan mengakibatkan kematian. Perusahaannya tersebut tdk 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 buhanak mengalami kecelakaan kerja yg mengakibatkan cacat bahkan kematian seperti yg dialami oleh Supi (pekerja anak) tapi tdk banyak media yg tahu.

² Pekerja anak pada umumnya harus mendapatkan perlindungan hukum sezuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dari pekerja anak terpenuhi dan pekerja anak merasa lebih aman dan tdk merasa di diskriminasi.

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

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

1.1. RUMUSAN MASALAH

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

- 1) Bagaimana perlindungan hukum pekerja anak yg mengalami cacat akibat kecelakaan kerja ?

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

- 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 yg mengakibatkan cacat bahkan kematian. Dan yg 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 yg 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 dalam 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 yg bersifat autentik atau yg 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 yg berupa tentang publikasi hukum yg tdk resmi. Sebagai bahan hukum sekunder yg tdk 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 yg diluar hukum mencakup seperti kamus-kamus diluar hukum yg ada kaitanya dgn penelitian penulis.

4) Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

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

5) Teknik Analisis Bahan Hukum

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

6) Pertanggungjawaban penelitian

Pada pertanggung jawaban penelitian ini dapat diuraikan sebagai bagaian dari tiap-tiap bab serta sub bab yg dibahas dgn dgn memberikan uraian-uraian yg mendukung didalam menganalisis kasus yg 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 megemukakan isu permasalahan yg akan dibahas oleh penulis yg terletak dalam rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yg dipergunakan, serta pertanggung jawaban penelitian yg menguraikan setiap bagian bab dalam penulisan ini.

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

BAB III : Pembahasan, bab ini merupakan bagian yg penting dalam penulisan skripsi ini. Bab ini memuat tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak apabila mengalami kecelakaan kerja

yg mengakibatkan cacat dan yg kedua tentang tanggung jawab perusahaan apabila pekerja anak itu mengalami kecelakaan kerja yg 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 yg 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 mendefinisikan pengertian tenaga kerja adalah "setiap orang yg mampu melakukan pekerjaan dgn baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".⁷

Payaman Simanjuntak menyatakan tenaga kerja (manpower) adalah "penduduk yg sudah atau sedang bekerja, yg sedang mencari pekerjaan, dan yg 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 dgn 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yg ringan sepanjang tdk mengganggu perkembangan dan kesehatan fisiks, 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 yg berumur 13 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yg 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 (manpower) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labours forces terdiri dari :

- a. golongan yg bekerja, dan
- b. golongan yg menganggur atau yg sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

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

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah "setiap orang yg bekerja dgn menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Pengertian setiap orang yg mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yg bekerja dgn menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yg bekerja sendiri dgn tdk menerima upah/imbalan. Adapun macam-macam tenaga kerja meliputi :

- a. pegawai negeri
- b. pekerja formal

⁷ Husni, op.cit, h. 28.

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

- c. pekerja informal
- d. orang yg 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 yg melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yg dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yg bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yg telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yg 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 yg menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
3. Perlakuan yg baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yg layak, selaras dgn harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Perlakuan yg adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yg sehat.
5. Jaminan kehidupan yg 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 yg diwajibkan tdk dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yg ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

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

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yg sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yg layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dgn minat dan kemampuan tenaga kerja yg bersangkutan, termasuk perlakuan yg sama terhadap penyandang cacat.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dgn bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh penguasaan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yg diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yg telah mengikuti program penguasaan kompetensi berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yg sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yg layak di dalam atau di luar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yg diwajibkan oleh agamanya.

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

2. Kewajiban tenaga kerja

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

1. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dgn isi perjanjian yg telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri ape yg menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dgn seizin pengusaha atau majikan pekerjaan tersebut dpt digantikan oleh orang lain.
2. Wajib menati aturan dan petunjuk dari pengusaha atau majikan. Aturan-aturan yg wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yg diberikan oleh majikan wajib ditati dan dipatuhi 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 yg sifatnya tdk 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 dgn baik seperti yg tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yg

⁹ Lalu Husni, op cit, h. 69

seharusnya dilakukan atau tdk dilakukan menurut peraturan perundang undangan yg 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 menghidupi dirinya sendiri, maka ia termasuk kategori anak.

Sementara dengan Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 Pasal 1 (1) yg menyatakan anak adalah seseorang yg belum berusia 18 thn, termasuk anak yg 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 yg dilahirkan dalam atau akibat perkawinan yg sah atau hasil perbuatan suami-istri yg sah di luar rahim dan dilahirkan oleh istri tersebut. Kedua, anak terlantar, yaitu anak yg tidak terpenuhi kebutuhannya secara wajar, baik fisiks, mental, spiritual, maupun sosial. Ketiga, anak penyandang cacat/disabilitas, yaitu anak yg mengalami hambatan secara fisiks dan atau mental sehingga mengganggu pertumbuhan dan perkembangan secara wajar. Keempat, Anak yg memiliki keunggulan, yaitu anak yg 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 yg sah, atau orang lain yg bertanggung jawab atas perawatan, pendidikan, dan membesarkan anak tersebut kedalam lingkungan keluarga orang tua angkatnya berdasarkan putusan atas penetapan pengadilan. Kenam, anak asuh, yaitu anak yg disuho oleh seseorang atau lembaga untuk diberikan bimbingan, pemeliharaan, perawatan, pendidikan, dan kesehatan karena orang tuanya atau salah satu orang tuanya tidak 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 notifikasi 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 kehidupan seorang anak. Sebagai suatu kerusakan dan proses yg seharusnya mesti diilalui sebelum anak tersebut bernjak dewasa memasuki kehidupan rumah tangganya kelak.

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

Perlindungan terhadap Anak

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

25

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali bagi anak yg berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dgn 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 yg 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 fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah (pasal 71 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

- c. Khusus bagi anak yg berusia minimum, untuk pekerjaan yg merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yg disahkan oleh pejabat yg berwenang.

13 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 yg 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 28 suatu kecelakaan yg terjadi dalam hubungan kerja termasuk akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yg terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yg biasa atau jalan yg wajar dilalui. Namun, tidak semua kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yg pada awalnya tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yg demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di perusahaan saja yg termasuk kecelakaan kerja, tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yg 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, yg mengartikan kecelakaan kerja secara sempit yaitu golongan yg hanya meliputi kecelakaan kerja yg terjadi di perusahaan saja.
- b. Golongan kedua, yg mengartikan kecelakaan yg bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yg timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.
- c. Golongan ketiga, yg mengartikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu jenis kecelakaan yg meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yg terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja, dengan melalui rute yg biasa dilalui.

Sedangkan menurut Manu 27 kecelakaan kerja meliputi :

- a. Kecelakaan kerja yg terjadi di tempat kerja atau lingkungan tempat kerja.
- b. Kecelakaan yg terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yg wajar dan biasa dilewati setiap hari.

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

- c. Kecelakaan terjadi di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan paut dgn penugasan dan tdk ada unsur kepentingan pribadi.
- d. Penyakit yg timbul akibat hubungan kerja.

Dalam kaitannya dgn kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yg tdk dapat di kategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis jenis kecelakaan tersebut adalah:

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

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

- Kerusakan;
- Kekacaun organisasi;
- Keluhan, kesakitan dan kesedihan;
- Kelainan dan cacat;
- Kmatian.

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

1. Unsafe Condition

Dimana kecelakaan terjadi karena kondisi kerja yg tdk aman, sebagai akibat dari:

- Mesin, Peralatan, Bahan
 - Lingkungan Kerja
 - Proses Kerja
 - Sifat Pekerjaan
 - Cara Kerja
- #### 2. Unsafe Action

Dimana kecelakaan terjadi karena perbuatan/tindakan yg tdk aman, sebagai akibat dari :

- Kurangnya pengetahuan dan keterampilan
- Karakteristik fisik
- Karakteristik mental psikologis
- Sikap dan tingkah laku yg tdk aman

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

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)

1

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 tdk memenuhi persyaratan yg telah ditentukan, maka kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi.

b. Kondisi peralatan

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

c. Bahan-bahan dan peralatan yg bergerak

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

d. Transportasi

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

e. Tools (Alat)

Kondisi suatu peraltan baik itu umur maupun kualitas sangat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Alat-alat yg sudah tua kemungkinan rusak itu ada. Apabila alat itu sudah rusak, tentu saja dapat mengakibatkan kecelakaan. Melakukan peremajaan pada alat-alat yg sudah tua dan melakukan kualitas kntrol pada alat-alat yg ada di tempat kerja.¹³

2. Faktor non teknis

- a. Ketidaktahuan;
- b. Kemampuan yg kurang;
- c. 45 trampilan yg kurang;
- d. Bermain-main;
- e. Bekerja tanpa peralatan keselamatan.

3. Faktor Alam

- a. Gempa bumi;

¹³ Ibid,

- b. Banjir;
- c. Tsunami;
- d. Tornado/Puting Beliung.

PEMBAHASAN

Bagaimana perlindungan hokum pekerja anak yg 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 yg layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan ditungkn pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yg adil serta perlakuan yg sama dihadapan hukum. Pasal 28 ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yg 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 hukum 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 yg sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yg sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau pengusaha dan pekerja berbeda dgn kedudukan penjual dan pembeli. Antara penjual dan pembeli kedudukannya sama, antara keduanya mempunyai kebebasan yg sama untuk menentukan ada tidaknya perjanjian, sedangkan pengusaha dan pekerja kedudukannya tdk sama. Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan pekerja adalah tdk sama.

Pada hakiktnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945 adalah sama dgn majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dan majikan adalah tdk sama.

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

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yg lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu : "perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yg mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tdk dapat diukur secara yuridis saja, tetapi secara sosiologi dan filosofis".¹⁴

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

1. Bidang pengerehan/penempatan tenaga kerja;
2. Bidang hubungan kerja;
3. Bidang kesehatan kerja;
4. Bidang keamanan kerja;

5. Bidang jamiinan sosial buruh.¹⁵

³ Bidang pengerhan buruh/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yan'g dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dgn masa pra penempatan atau pengarahan.

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

Bidang keshatan kerja, adalah selma menjlani hubungan kerja yg merupkan hubungan hukum, pe⁴rja harus mendpat jaminan atas kesehatannya. Apabila lingkungan kerjanya dapat menjamiin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yg relative lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yg 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.

Yg 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 yg diakui oleh PT Jan¹⁸stek dapat dikatakan cukup.¹⁶

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemahaman hak dasar yg melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yg diatur dalam pasa 27 ayat (2) UUD 1945 "tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yg layak bagi kemanusiaan", dan pasal 33 ayat (1) yg menyatakan bahwa "perekonomian disusun sebagai usaha bersma atas kekeluargaan". Pelanggaran hak dasar dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran l⁷kasasi manusia.

Perlindungan terhdap pekerja dimaksdkan untk menjamiin hak-hak dasar pekerja dan menjamiin keamann serta perlakun tanpa diskriiminasi atas dasar apapun untk mewujudkan kesjahtraan pekerja dan keluarganya dgn tetap memerhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dari kepntingn pengusaha.⁴⁷ Peraturan perundng-undangan yg terkait dgn perlindungan bagi pekerja adalah Undng-Undng Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaan dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum ini dimaksdkan untk memberikan kepastiaan hak ³⁷erja yg beraitan dgn narma kerja yg meliputi waktu kerja dan istirahat (cuti). Perliindungan ini sebagai wujud pengakan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yg harus diperlakukan secara manusiawi dgn mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yg cukup untuk istirahat.¹⁸

² Hakikat hukum ketenagakerjan adalah melindngi pekerja dari tindkan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sma (pasal 27 UUD). Secara ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yg diliindungi oleh undang-undang.

Secara yuridis, bruhmiliki kebebasan yg dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yg berlaku, artinya bruhmiliki kedudukan yg sma di dpn hukum dgn majikan, tetapi secara sosiologis, kedudukannya bruhtersubordinasi oleh majikan yg artinya majikan memilik

¹⁶

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.

¹⁸ Lalu Husni, *op.cit*, h.123.

kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dgn kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan.¹⁹ Secara sosiologis, buruh adalah orang yg tdk memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yg menentukan syarat-syarat diterima atau tdknya buruh bekerja.

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

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

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak didalam Pasal 68 UU nomer 13 tahn 2003. Perlindungan terhadap pelanggaran anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk mengembangkan kepribadiannya aserta untuk memperoleh pendidikan, karena anak merupakan generasi penerus bangsa yg seharusnya mendapatkan suatu perlakuan untuk melindungi diri kerasan dan perlakuan diskriminatif. Namun demikian ketentuan ini dikecualikan bagi nak yg berumur antara 13 (tiga belas) tahn sampai dgn 15 (lima belas) thn untuk melaakukan pekerjaan ringan sepanjang tdk mengganggu perkembangan dan kesehatan fiisik, mental, dan social dalam pasal 69 ayt 1.

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

Pada hakatnya programs jaminan sosial tenaga kerja adlah dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penriman penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagai atau seluruhnya penghasilan yg 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 dibirkan kepada tenaga kerja yg telah menyumbngkan 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

¹⁹ 34 i Bambang, *op.cit*, h.67

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

16

funded social security, yaitu jaminan sosial yg didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sector formal.²¹

10

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

12

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

Pengertian BPJS dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) UU BPJS adlah badan hukum yg diibentuk 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 yg 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 yg menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan suatu bentuk sebagai pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dgn apa kemampuan negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomis serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dgn hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya suatu alat yg berbentuk organisasi atau badan khusus yg menangani jaminan sosial, sbagai bagian tugas darri untuk mensejahtrkan rakyat.

52

Sebelum tahun 2014 terdapat empat BUMN yg berperan sebagai penyelenggara program jaminan sosial, yaitu PT. Jamsos, PT. Taspen, PT. Asabri dan PT Askes Namun kemudian dalam Ketetapan MPR NomorX/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 rangka memberikan perlindungan sosial yg 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) yg menyebutkan bahwa badan penyelenggara jaminan sosial harus dibentuk dgn UU maka dibentuklah UU BPJS demi untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosia bagi seluruh rakyat Indonesia.

KESIMPULAN

Dari pembahasan tersebut dpat disimpulkan :

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja anak yg mengalami kecelakaan kerja, tdk mendetail atau belum diatur mengenai syarat dgn usia pekerja anak untuk mendapat ganti kerugian apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja anak tersebut. karena semua persyaratan yg ada dalam Undangundang nmr 13 Tahun 2003 tntng Ketenagkerjaan yg haruz dipenhii untuk memprjakan anak tdk memenuhi semuanya seperti pihak perusahaan melakukan perjanjian

²¹ *Ibid.*, h.122.

²² *Ibid.*, h.124.

kerja dng³⁴ pekerja anak secara lisan. Pihak perusahaan tidak memenuhi persyaratan yg didalam perjanjian kerja untuk mempekerjakan anak yg sesuai dgn pasal 69 ayat 2 dan melanggar keputusan menteri no 235 tahun 2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yg sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan anak atau moral 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 penerimaan ganti apabila pekerja anak tersebut mengalami kecelakaan kerja
3. Adnya kegunaan tentang perlindungan pekerja anak dgn cara menyatukan peran pemerintah, masyarakat, LSM, Orng tua, pengusaha untuk mencegah banyaknya pekerja anak.
4. Meningkatkan pengawasan dari Disnaker terhadap perusahaan yg mempekerjakan pekerja anak.
5. Memberikan sanksi yg sangat tegas terhadap perusahaan yg melanggar hak-hak dari pekerja anak.

Daftar Pustaka

BUKU

Husni Laalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: RajaGrafiika Persada, 2012), hal 149, 156.

Rusli Hardijun, Hukum 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 Anak¹² (Bandung : Citra Aditya Bakti, 1999).

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

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

Abby Tabrani, Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia, (Jakarta : Sentralisme Production, 2006)

Tim Viisi Yuustisia, Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS, (Jakarta : Transmedia Pustaka, 2014)

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia thn 1945 ;

Kiitab Undangundang Hukum Perdata

Undang⁴⁴ laang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang undang No. 35 tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak;

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

INTERNET

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

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANAK AKIBAT KECELAKAAN KERJA

ORIGINALITY REPORT

%37
SIMILARITY INDEX

%35
INTERNET SOURCES

%6
PUBLICATIONS

%25
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.definisi-pengertian.com Internet Source	%5
2	media.neliti.com Internet Source	%3
3	erepo.unud.ac.id Internet Source	%2
4	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	%2
5	eprints.uns.ac.id Internet Source	%1
6	www.trigonalmedia.com Internet Source	%1
7	repository.unhas.ac.id Internet Source	%1
8	eprints.undip.ac.id Internet Source	%1
9	id.scribd.com	

Internet Source

% 1

10

repository.usu.ac.id

Internet Source

% 1

11

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

% 1

12

scholar.unand.ac.id

Internet Source

% 1

13

kreatif-djombi.blogspot.com

Internet Source

% 1

14

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The
State University of Surabaya

Student Paper

% 1

15

daus-aus.blogspot.com

Internet Source

% 1

16

pt.scribd.com

Internet Source

% 1

17

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

% 1

18

digilib.esaunggul.ac.id

Internet Source

% 1

19

Submitted to Udayana University

Student Paper

% 1

Submitted to Universitas Warmadewa

20	Student Paper	% 1
21	law.uii.ac.id Internet Source	% 1
22	issuu.com Internet Source	% 1
23	www.scribd.com Internet Source	% 1
24	175.45.184.28 Internet Source	% 1
25	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<% 1
26	eprints.ums.ac.id Internet Source	<% 1
27	usupress.usu.ac.id Internet Source	<% 1
28	repository.unair.ac.id Internet Source	<% 1
29	ilo.org Internet Source	<% 1
30	fh.unsoed.ac.id Internet Source	<% 1
31	digilib.unila.ac.id Internet Source	<% 1

32 Submitted to Universitas Negeri Jakarta <% 1
Student Paper

33 www.kemenpppa.go.id <% 1
Internet Source

34 etheses.uin-malang.ac.id <% 1
Internet Source

35 Submitted to Atma Jaya Catholic University of
Indonesia <% 1
Student Paper

36 edoc.site <% 1
Internet Source

37 bungakeadilan.blogspot.com <% 1
Internet Source

38 Submitted to State Islamic University of
Alauddin Makassar <% 1
Student Paper

39 sinta.unud.ac.id <% 1
Internet Source

40 Submitted to Sultan Agung Islamic University <% 1
Student Paper

41 ejournal.unsrat.ac.id <% 1
Internet Source

42 www.bkkbn.go.id <% 1
Internet Source

43	Rifqi Ridlo Phahlevy, Mochammad Tanzil Multazam, Noor Fatimah Mediawati. "Labour Rights Protection of Foreign Workers After Enactment of Law Number 6 of 2012 in Sidoarjo Regency", Rechtsidee, 2015 Publication	<% 1
44	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<% 1
45	geraldytugasug.blogspot.com Internet Source	<% 1
46	eprints.umm.ac.id Internet Source	<% 1
47	www.hukumonline.com Internet Source	<% 1
48	dedyyulfris.blog.com Internet Source	<% 1
49	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<% 1
50	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<% 1
51	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<% 1
52	ditjenpp.kemenkumham.go.id Internet Source	<% 1

53 Hernawan Hernawan, Mihwar Anshari. <% 1
"Keberlakuan Normatif Ketentuan Pidana
Undang-undang Nomor 11 Tahun 2016 tentang
Pengampunan Pajak", Kosmik Hukum, 2018
Publication

54 oryza-sativa135rsh.blogspot.com <% 1
Internet Source

55 pnk3.com <% 1
Internet Source

56 jagoanbanten.blogspot.com <% 1
Internet Source

57 vdocuments.site <% 1
Internet Source

58 repository.upi.edu <% 1
Internet Source

59 ergounuds32010.blogspot.com <% 1
Internet Source

60 www.tnews.com.pe <% 1
Internet Source

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY OFF