

BAB I

PENDAHULUAN

A.LATAR BELAKANG

Anak merupakan generasi muda dan tumpuan harapan bangsa. Anak adalah penerus cita-cita perjuangan bangsa yang memiliki peran strategis, dan mempunyai ciri dan sifat khusus yang diharapkan dapat menjamin kelangsungan eksistensi bangsa dan negara di masa depan. Anak perlu mendapat kesempatan seluas-luasnya untuk tumbuh dan berkembang secara optimal, baik secara fisik, mental, maupun sosial, dan mempunyai akhlak yang mulia.

Dalam pasal 1 ayat (26) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.¹ Batas umur bekerja ini sesuai dengan Undang Undang No. 20 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 tentang Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja menyebutkan usia minimum tidak boleh kurang dari usia wajib belajar yakni 15 tahun. Dengan demikian mengenai batas usia kerja ini terjadi kontradiktif dengan konsep anak dalam Undang-undnag No.13 Tahun 2003 yang menggunakan umur lebih tinggi yakni 18 tahun.²

Seorang anak sudah seharusnya menjadi tanggung jawab orang tuanya. Tanggung jawab orangtua meliputi jaminan makanan, pendidikan, lingkungan, dan

¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (26)

² Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2009, hlm 124

pembentukan kepribadian anak supaya dapat diterima di dalam masyarakat. Akan tetapi kondisi masyarakat terutama yang berada di garis kemiskinan menjadi faktor utama terjadinya eksploitasi terhadap anak, yang juga berkaitan dengan faktor tekanan ekonomi atau untuk memenuhi kebutuhan hidup. Akibat dari faktor tekanan ekonomi, tidak sedikit orang tua yang terpaksa memperkerjakan anak-anaknya pada waktu yang seharusnya duduk di bangku sekolah dan menikmati masa kecilnya dengan bermain. Realitas yang ada menunjukkan banyak anak miskin yang berusia sekolah justru dipaksa untuk bekerja.

Eksploitasi pekerja anak dalam sektor formal adalah tindakan sewenang-wenang dan perlakuan yang bersifat deskrimatif terhadap anak yang dilakukan masyarakat ataupun keluarga dengan tujuan memaksa anak tersebut untuk melakukan sesuatu atau bekerja di suatu perusahaan, industri, kepada seorang pengusaha atau beberapa pengusaha tanpa memperhatikan hak anak seperti perkembangan fisik dan mentalnya.³

Masalah eksploitasi terhadap pekerja anak bukan hanya soal upah, melainkan soal jam kerja yang panjang, resiko kecelakaan, gangguan kesehatan, dan menjadi obyek pelecehan dan kesewenang-wenangan orang dewasa. Dalam beberapa kajian data SAKERNAS, mayoritas pekerja anak bekerja lebih dari 7 jam per hari. Padahal berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, anak yang berusia kurang dari 12 tahun tidak boleh bekerja, usia 13-14 tahun hanya boleh bekerja 3 jam

³Suharto Edi, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat*, Refika Aditama: Bandung, 2005, hlm 5

per hari, dan usia 15-17 tahun boleh bekerja 8 jam per hari tetapi dalam kondisi yang tidak membahayakan fisik dan mental. Kenyataan di lapangan, sebagian besar pekerja anak yang berusia 13-14 tahun bekerja rata-rata selama 6-7 jam per hari.

Undang-undang Ketenagakerjaan telah melindungi pekerja anak sebagaimana diatur dalam pasal 69 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Pasal 69 ayat (1) disebutkan: Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pasal 69 ayat (2) disebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan: Izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, keselamatan dan kesehatan kerja, adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari ketentuan diatas dapat dipahami bahwa anak yang bekerja pada orang lain atau perusahaan atau industri harus berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak sehingga terciptanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang

Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Namun dalam hal ini, perjanjian kerja dibuat oleh orang tua atau wali pekerjanya dengan pengusaha, hal ini disebabkan karena si anak masih dibawah umur. Akibat perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak, maka terciptalah hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut, seperti hak pekerja menerima upah, keselamatan kerja dan berhak menjadi peserta Jamsostek, sedangkan hak pengusaha adalah menerima hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang diperintah.

Berdasarkan konteks di atas, jelas dan tegas, bahwakarena adanya perjanjian kerja maka timbul hubungan kerja dan didalam hubungan kerja memiliki unsur utama yaitu Perintah kerja. Tanpa adanya perintah kerja, tentunya tidak ada pekerjaan dan tidak ada upah yang harus dibayarkan. Terhadap pembangkangan perintah kerja, Hukum ketenagakerjaan melindungi kepentingan pengusaha.

Dalam melaksanakan perintah kerja tidak menutup kemungkinan pekerja dalam melakukan pekerjaan atau mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan

cacat bahkan kematian. Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja anak harusnya keselamatan dan kesehatan kerja seperti halnya dengan pekerja dewasa 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.

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 (*pronotif*), pencegahan(*preventiif*), penyembuhan (*kuratiif*), dan pemulihan (rehabilitasi) agar tercapai derajat kesehatan kerja yang optimal.⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya

⁴Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2007, Hlm 106

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).⁵

Namun ada kalanya perusahaan atau Pengusaha atau Pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti sehingga pekerja tidak

⁵Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada : Mataram, 2014, Hlm 114

mendapat perlindungan sosial sehingga saat pekerja mengalami kecelakaan yang bertanggung jawab seharusnya adalah perusahaan.

Sekalipun sudah adanya penjelasan mengenai syarat untuk mempekerjakan anak, namun mengenai yang mempertanggungjawabkan pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja masih belum dijelaskan secara terperinci, oleh karena itu maka penulis nantinya akan membahas : Bagaimana tanggung jawab perusahaan dan pelaksanaannya jika terjadinya kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan (dieksploitasi).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Tinjauan Yuridis Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Anak Yang Dieksploitasi Dalam Sektor Formal Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang akan dibahas,antara lain:

1. Bagaimana tanggung jawab pengusaha jika terjadi kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan (dieksploitasi) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tanggung jawab Orang Tua Jika Terjadinya Kecelakaan Kerja Terhadap Anak Yang Dipekerjakan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Mendasarkan pada permasalahan tersebut diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tanggung jawab pengusaha jika terjadi kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan (dieksploitasi) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui tanggung jawab orang tua jika terjadinya kecelakaan kerja terhadap anak yang dipekerjakan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah mencakup manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat bagi diri sendiri :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan Hukum Perdata, bidang Ketenagakerjaan terlebih khususnya adalah mengenai kecelakaan kerja terhadap pekerja anak yang dieksploitasi dalam sektor formal menurut undang-undang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas peraturan-peraturan mengenai eksploitasi pekerja anak dalam sektor formal dan pengusahasehingga dapat memperjelas tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM TENTANG KECELAKAAN KERJA

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan, Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan 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.⁶ Demikian juga kecelakaan kerja kadangkala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja.

Ada 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja, yaitu :⁷

- 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.
- c. Golongan ketiga, yang mengartikan 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.

⁶Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan

⁷Rahayu Devi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka : Jakarta, 2020, hlm 67

Dalam kaitanya dengan kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat di kategorikan sebagai kecelakaan kerja.⁸

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 terjadi di mes/perkemahannya 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 yg 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.

2. Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja akan terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja. Suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam suatu kejadian.⁹

Timbulnya suatu kecelakaan atau cedera di sebabkan oleh lima faktor penyebab yang secara berurutan dan berdiri sejajar antara faktor satu dengan yang

⁸Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2007, Hal 56

⁹Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers : Jakarta, 2014, Hal 25

lain. Kelima faktor tersebut adalah situasi kerja, kesalahan, tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman, kecelakaan dan cedera atau luka-luka.¹⁰

1. Situasi kerja adalah faktor kecelakaan kerja yang meliputi pengendalian manajemen yang kurang, standar kerja yang minim, perlengkapan yang tidak sesuai dengan atau tempat kerja yang tidak memenuhi.
2. Kesalahan Orang adalah faktor kecelakaan kerja yang meliputi keterampilan dan pengetahuan yang minim, masalah fisik dan psikologis, perhatian yang kurang.
3. Tindakan tidak aman adalah faktor kecelakaan kerja yang meliputi tidak mengikuti metode kerja yang telah disetujui, mengambil jalan pintas yang tidak sesuai standar operasional prosedur apabila sudah tersedia, tidak menggunakan perlengkapan yang tidak aman.
4. Kecelakaan adalah faktor kecelakaan kerja yang meliputi kejadian yang tidak terduga, akibat kontak dengan mesin, terhantam mesin atau material yang jatuh.
5. Cedera atau kerusakan adalah faktor kecelakaan kerja yang meliputi sakit, kehilangan kualitas hidup, produksi berkurang, kerusakan peralatan kerja.

Sebab utama kecelakaan kerja meliputi :¹¹

1. Faktor manusia atau tindakan tidak aman (*unsafe actions*).

Manusia atau tindakan tidak aman merupakan tindakan berbahaya dari para tenaga kerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai sebab antara lain kurang pengetahuan dan keterampilan (*lack of knowledge and skill*), ketidakmampuan untuk bekerja secara normal (*inadequate capability*), ketidak fungsian tubuh karena cacat yang tidak nampak (*bodily defect*), kelelahan dan kejenuhan (*fatigue and boredom*), sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*unsafe attitude and habits*), kebisingan dan stress (*confuse and stress*) karena prosedur kerja yang baru belum dapat dipahami, belum menguasai atau belum terampil dengan peralatan atau mesin baru (*lack of skill*), penurunan konsentrasi(*difficulty in concentrating*) dari tenaga kerja saat melakukan pekerjaan, sikap masa bodoh (*ignorance*) dari tenaga kerja, kurang adanya motivasi kerja (*improper motivation*) dari tenaga kerja, kurang adanya kepuasan kerja (*low job satisfaction*), dan sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri. Tindakan yang berbahaya (*unsafe action*) yaitu perilaku kecerobohan,

¹⁰http://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja selasa, 12 Mei 2020 pada pukul 11.15

¹¹<https://www.safetyshoe.com/3-faktor-penyebab-kecelakaan-kerja-k3-mencangkup-5-m-faktor-manusia/> , selasa, 12 Mei 2020 pada pukul 11.20

mengantuk, kelelahan, kesehatan, gangguan penglihatan, penyakit, cemas serta kurangnya pengetahuan dalam proses kerja, dan cara kerja.

2. Faktor lingkungan atau kondisi tidak aman (*unsafe conditions*)

Faktor lingkungan atau kondisi tidak aman adalah kondisi tidak aman dari mesin, alat, bahan, lingkungan tempat kerja, proses kerja, sifat kerja dan sistem kerja. Lingkungan dapat diartikan tidak saja lingkungan fisik, tetapi juga lingkungan yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas, pengalaman manusia yang lalu maupun sesaat sebelum bertugas, pengaturan organisasi kerja, hubungan pekerja, kondisi ekonomi dan politik yang bisa mengganggu konsentrasi. Kondisi yang berbahaya (*unsafe condition*) yaitu faktor-faktor lingkungan fisik yang dapat menimbulkan kecelakaan seperti mesin tanpa pengaman, penerangan yang tidak sesuai, Alat Pelindung Diri (APD) tidak efektif, lantai yang berminyak, pencahayaan kurang, silau, mesin yang terbuka. Dimana kecelakaan terjadi karena kondisi kerja yang tidak aman, sebagai akibat dari: Mesin, peralatan, bahan, lingkungan kerja, proses kerja, sifat pekerjaan, cara kerja.

3. *Unsafe Action*

Dimana kecelakaan terjadi karena perbuatan/tindakan yang tidak aman, sebagai akibat dari : Kurangnya pengetahuan dan keterampilan, karakteristik fisik, karakteristik mental psikologis, 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.¹²

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, pewarnan, gudang dan lain sebagainya. Jika tempat kerja tidak memenuhi persyaratan yang 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 yang berputar, bergerak, bergesekan, bergrak bolak-balik, belts atau sabuk yang berjalan, roda gigi yang bergerak, transmisi serta peralatan lainnya.

¹²<https://pelatihank3kemenaker.com/faktor-kecelakaan-kerja/>, Selasa, 12 Mei 2020 pada pukul 11.30

c. Bahan-bahan dan peralatan yang bergerak

Pemindahan barang-barang yang 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 yang 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 tepat sekali dan aman, melaksanakan operasi sesuai dengan *Standart Operational Procedures(SOP)*, jalan yang cukup, penambahan tanda-tanda keselamatan, pembatasan kecepatan, jalur khusus untuk transportasi dan lain sebagainya.

e. *Tools* (Alat)

Kondisi suatu peralatan baik itu umur maupun kualitas 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 pemeriksaan pada alat-alat yang sudah tua dan melakukan kontrol pada alat-alat yang ada di tempat kerja.

2. Faktor non teknis

- a. Ketidaktahuan;
- b. Kemampuan yang kurang;
- c. Keterampilan yang kurang;
- d. Bermain-main;
- e. Bekerja tanpa peralatan keselamatan.

3. Faktor Alam

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

3. Akibat Kecelakaan Kerja

Kerugian kecelakaan dikategorikan menjadi dua yaitu kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Kerugian langsung misalnya cedera pada tenaga kerja dan kerusakan pada sarana produksi. Kerugian tidak langsung adalah kerugian yang tidak terlihat sehingga sering disebut juga sebagai kerugian tersembunyi (*hidden cost*) misalnya kerugian akibat terhentinya proses produksi, penurunan produksi, klaim atau ganti rugi, dampak sosial, citra dan kepercayaan konsumen.

- a. Kerugian atau biaya langsung (*direct cost*)
Kerugian atau biaya langsung, yaitu suatu kerugian yang dapat dihitung secara langsung dari mulai terjadinya peristiwa sampai dengan tahap rehabilitasi, misalnya : penderitaan tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan keluarganya, biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, biaya pengobatan dan perawatan, biaya angkut dan biaya rumah sakit, biaya kompensasi pembayaran asuransi kecelakaan, upah selama tidak bekerja, biaya perbaikan peralatan yang rusak.¹³
 - 1) Biaya pengobatan dan kompensasi
Kecelakaan mengakibatkan cedera, baik cedera ringan, berat, cacat atau menimbulkan kematian. Cedera ini akan mengakibatkan tidak mampu menjalankan tugas dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitas. Jika terjadi kecelakaan perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan tunjangan kecelakaan sesuai ketentuan yang berlaku.

¹³Dewi Anita, *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, UPT Penerbit UNEJ : Kalimantan, 2012, Hlm 18

- 2) Kerusakan sarana produksi
Kerugian langsung lainnya adalah kerusakan sarana produksi akibat kecelakaan seperti kebakaran, peledakan, dan kerusakan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk perbaikan banyak perusahaan yang terkena dengan adanya jaminan asuransi terhadap aset organisasinya. Pada kenyataannya, asuransi tidak akan membayar seluruh kerugian yang terjadi, karena ada hal yang tidak termasuk dalam lingkup asuransi, seperti kerugian terhentinya produksi, hilangnya kesempatan pasar atau pelanggan.

b. Kerugian atau Biaya tidak langsung atau terselubung (*indirect cost*)

Kerugian atau biaya tidak langsung atau terselubung, yaitu kerugian berupa biaya yang dikeluarkan dan meliputi suatu yang tidak terlihat pada waktu atau beberapa waktu setelah terjadinya kecelakaan, biaya tidak langsung ini antara lain mencakup hilangnya waktu kerja dari tenaga yang mendapat kecelakaan, hilangnya waktu kerja dari tenaga kerja lain seperti rasa ingin tahu dan rasa simpati serta setia kawan untuk membantu dan memberikan pertolongan pada korban, mengantar ke rumah sakit, berhentinya proses produksi sementara, kegagalan pencapaian target, kehilangan bonus, kerugian akibat kerusakan mesin, biaya penyelidikan dan social lainnya misalnya mengunjungi tenaga kerja yang sedang menderita akibat kecelakaan, penyelidikan sebab terjadinya kecelakaan, mengatur dan menunjuk tenaga kerja lain untuk meneruskan pekerjaan dari tenaga kerja yang menderita kecelakaan, merekrut dan melatih tenaga kerja baru, dan timbulnya ketegangan dan stress serta menurunnya moral dan mental tenaga kerja.

korban, mengantar ke rumah sakit, berhentinya proses produksi sementara, kegagalan pencapaian target, kehilangan bonus, kerugian akibat kerusakan mesin, biaya penyelidikan dan social lainnya misalnya mengunjungi tenaga kerja yang sedang menderita akibat kecelakaan, penyelidikan sebab terjadinya kecelakaan, mengatur dan menunjuk tenaga kerja lain untuk meneruskan pekerjaan dari tenaga kerja yang menderita kecelakaan, merekrut dan melatih tenaga kerja baru, dan timbulnya ketegangan dan stress serta menurunnya moral dan mental tenaga kerja.

Kerugian tidak langsung antara lain: ¹⁴

- 1) Kerugian Jam Kerja
Jika terjadi kecelakaan, kegiatan pasti akan terhenti sementara untuk membantu korban cedera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian. Kerugian jam kerja yang hilang akibat kecelakaan jumlahnya cukup besar yang dapat mempengaruhi produktivitas.
- 2) Kerugian Produksi
Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan atau cedera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa berproduksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapatkan keuntungan.
- 3) Kerugian Sosial
Kecelakaan dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban yang terkait secara langsung, maupun lingkungan sosial sekitarnya. Apabila seorang pekerja mendapat kecelakaan, keluarganya akan turut menderita. Bila korban tidak mampu bekerja atau meninggal, maka keluarga akan kehilangan sumber kehidupan.
- 4) Citra dan Kepercayaan Konsumen
Kecelakaan menimbulkan citra negatif bagi perusahaan karena dinilai tidak peduli keselamatan, tidak aman atau merusak lingkungan.

¹⁴Dewi Anita, *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, UPT Penerbit UNEJ : Kalimantan, 2012, Hlm 27

B. TINJAUAN UMUM TENTANG EKSPLOITASI ANAK

1. Pengertian Anak

Pengertian anak menurut Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dalam pasal 1 angka 5 yaitu setiap manusia yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya.¹⁵ Pengertian ini bersandar pada kemampuan anak, jika anak telah mencapai umur 18 tahun, namun belum mampu menghidupi dirinya sendiri, maka ia termasuk kategori anak. Sama halnya dengan Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak Pasal 1 ayat (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.¹⁶

2. Pengertian Eksploitasi Anak

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990), pengertian eksploitasi adalah pemanfaatan untuk keuntungan sendiri, penghisapan, pemerasan atas diri orang lain yang merupakan tindakan tidak terpuji.¹⁷

Adapun yang dimaksud dengan eksploitasi anak oleh orangtua atau pihak lainnya, yaitu menempatkan, membiarkan, melakukan, menyuruh melakukan, atau turutserta melakukan eksploitasi ekonomi atau seksual terhadap anak (Pasal 66 ayat 3 UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak).¹⁸ Dengan demikian, jelaslah bahwa eksploitasi anak merupakan tindakan tidak terpuji, karena tindakan eksploitasi

¹⁵Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dalam pasal 1 angka 5

¹⁶ Undang- Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak pasal 1 ayat 1

¹⁷Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990), Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Keempat : Jakarta, 2008

¹⁸Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak pasal 66 ayat 3

anak telah merampas hak-hak anak, seperti mendapatkan kasih sayang dari orangtua, pendidikan yang layak, dan sarana bermain yang sesuai dengan usianya. Selain itu, eksploitasi pada anak dapat berdampak pada gangguan fisik maupun psikologis anak. Gangguan pada anak juga dapat berdampak panjang pada masa depan anak yang kurang dapat membedakan antara yang benar dan yang salah karena rendahnya tingkat pendidikan anak yang dieksploitasi.

3.PENYEBAB EKSPLOITASI ANAK

Ada beberapa penyebab Eksploitasi Anak :¹⁹

1. Kemiskinan

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

¹⁹http://www.researchgate.net/publication/325293027_Eksploitasi_terhadap_Anak_yang_Bekerja_di_Indonesia , Rabu, 13 Mei 2020 pada pukul 16.26

Menurut Korten , terdapat dua kebutuhan pokok yang sulit untuk dipenuhi oleh kaum miskin, yaitu:²⁰

- a. Banyak diantara orang miskin tidak mempunyai kekayaan produktif selain kekuatan jasmani mereka. Berkembang dan terpeliharanya kekayaan tergantung pada semakin baiknya kesempatan untuk memperoleh pelayanan umum, seperti pendidikan, perawatan kesehatan, dan penyediaan air bersih yang pada umumnya tidak tersedia bagi mereka yang justru paling membutuhkan.
- b. Peningkatan pendapatan kaum miskin itu mungkin tidak akan memperbaiki taraf hidup mereka apabila barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pendapatan mereka tidak tersedia. Kemiskinan dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang, keluarga, atau anggota masyarakat tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar sebagaimana anggota masyarakat lain pada umumnya .
- c. Peningkatan pendapatan kaum miskin itu mungkin tidak akan memperbaiki taraf hidup mereka apabila barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pendapatan mereka tidak tersedia. Kemiskinan dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang, keluarga, atau anggota masyarakat tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar sebagaimana anggota masyarakat lain pada umumnya .

Menurut Emil Salim, kemiskinan lazimnya dilukiskan sebagai kurangnya pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang pokok.²¹ Mereka dikatakan berada di bawah garis kemiskinan apabila pendapatan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang paling pokok, seperti pangan, pakaian, tempat tinggal, dan lain-lain. Kondisi orang miskin umumnya ditandai oleh, rumah mereka yang tidak layak dan dibuat dari bahan bangunan yang bermutu rendah, perlengkapan rumahtanggayang sangat minim, dan ekonomi keluarga ditandai dengan ekonomi gali lubang tutup lubang. Pendapatan mereka tidak menentu dan dalam jumlah yang sangat tidak memadai. Dengan pendapatan yang kecil dan tidak menentu maka keluarga miskin menghabiskan apa yang mereka peroleh pada hari itu juga.²²

²⁰Noor, Arifin, Ilmu sosial Dasar. CV. Pustaka Setia: Bandung, 2007, Hlm 80

²¹Noor, Arifin, Ilmu sosial Dasar. CV. Pustaka Setia: Bandung, 2007, Hlm 288

²²Noor, Arifin. 2007. Ilmu sosial Dasar. Bandung : CV. Pustaka Setia. Hlm 285

Faktor-faktor penyebab kemiskinan:²³

1. Rendahnya taraf pendidikan. Taraf pendidikan yang rendah mengakibatkan kemampuan pengembangan diri terbatas dan menyebabkan sempitnya lapangan kerja yang dapat dimasuki.
2. Rendahnya derajat kesehatan. Taraf kesehatan dan gizi yang rendah menyebabkan rendahnya daya tahan fisik, daya pikir, dan prakarsa.
3. Terbatasnya lapangan kerja. Kemiskinan karena kondisi pendidikan yang diperberat oleh terbatasnya lapangan pekerjaan. Selama ada lapangan kerja atau kegiatan usaha, selama itu pula ada harapan untuk memutus lingkaran kemiskinan tersebut.
4. Kondisi keterisolasian. Banyak penduduk miskin, secara ekonomi tidak berdaya karena terpencil dan terisolasi. Mereka hidup terpencil sehingga sulit atau tidak dapat terjangkau oleh pelayanan pendidikan, kesehatan, dan gerak kemajuan yang dinikmati masyarakat lainnya.

Krisis ekonomi yang berkepanjangan menyebabkan banyak keluarga mengalami kemiskinan dan kesulitan ekonomi. Kemiskinan yang dialami keluarga berdampak negatif pada anak-anaknya dengan disuruhnya anak-anaknya ikut bekerja untuk membantu mencari nafkah demi kelangsungan hidup keluarga dan diri anak itu sendiri. Akibat dari kemiskinan tersebut maka mendorong terjadinya eksploitasi terhadap anak-anak.

2. Pengaruh Lingkungan Sosial

Dalam konteks lingkungan sosial di masyarakat Indonesia, anak yang bekerja dianggap sebagai wahana positif untuk memperkenalkan disiplin serta menanamkan etos kerja pada anak. Hal ini sudah menjadi bagian dari budaya dan tata kehidupan keluarga Indonesia. Banyak orang merasa bahwa bekerja merupakan hal positif bagi perkembangan anak sehingga sejak dini anak diikutsertakan dalam proses kerja.

²³Bugong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, Kencana : Jakarta, 2010, hlm 115

Pada beberapa komunitas tertentu, sejak kecil anak-anak sudah dididik untuk bekerja, misalnya di sektor pertanian, perikanan, industri kerajinan, nelayan, dan lain-lain. Namun, pekerjaan yang dilakukan tidaklah berbahaya bagi kondisi kesehatan anak secara fisik, mental, dan sosial sehingga tidak melanggar hak mereka sebagai anak. Proses ini seakan menjadi wadah bagi anak untuk belajar bekerja. Sayangnya dalam perkembangan selanjutnya, proses belajar bekerja tidak lagi berkembang sebagaimana mestinya. Berbagai faktor menyebabkan anak terpaksa bekerja dalam situasi dan kondisi kerja yang tidak layak dan berbahaya bagi perkembangannya.

Kelangkaan fasilitas pendidikan, rendahnya kualitas pendidikan dasar, rendahnya kesadaran masyarakat (khususnya orangtua) terhadap pentingnya pendidikan, kurikulum pendidikan yang kurang akomodatif terhadap tantangan kerja dimasa depan, dan mahalnya biaya pendidikan menyebabkan pendidikan dipandang sebagai suatu hal yang elit dan mewah terutama di kalangan masyarakat miskin.

Kondisi ini mendorong anak untuk memasuki dunia kerja. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa anak yang bekerja sebagian besar berpendidikan rendah.

3. Motivasi Pekerja Anak dan Keluarga

Kini masa kanak-kanak yang seharusnya adalah masa yang dipergunakan untuk sekolah guna menuntut ilmu yang akan menjadi bekal hidupnya dikemudian hari dan masa dimana melewati umur untuk mulai belajar mengenal dan memahami segala hal tentang kehidupan. Kehidupan yg dilewati dengan penuh keceriaan, kepolosan, tanpa beban berat dan masalah yang biasa membelit orang dewasa harus di ganti dengan kehilangan masa kecilnya dan kehilangan hak untuk belajar, bermain dan bersosialisasi dengan teman seumurannya dan kasih sayang dari orang tua dikarenakan faktor ekonomi atau kemiskinan sehingga mereka memiliki tanggung jawab mencari penghasilan tambahan buat keluarga dengan cara harus bekerja atau diharuskan bekerja. Usia yang belum sepatasnya memiliki tanggung jawab untuk bekerja dan memberikan kontribusi berupa uang kepada keluarga harus dilakukan anak.

Menurut Bagong, kemiskinan secara ekonomi telah banyak menciptakan terjadinya pekerja anak.²⁴ Orangtua termotivasi memobilisasi anak-anaknya sebagai pekerja untuk membantu ekonomi keluarga. Pada titik inilah munculnya kecenderungan, sebab anak-anak bisa berubah peran dari “sekadar membantu” menjadi pencari nafkah utama.

²⁴Bagong, *Analisis Situasi Pekerja Anak dan Permasalahan Pendidikan Dasar di Jawa Timur*: Surabaya, 1999, Hlm 24

4. AKIBAT ATAU DAMPAK EKSPLOITASI ANAK

Dampak buruk dari Eksploitasi anak sangat nampak jelas karena yang seperti ini kita ketahui Eksploitasi anak itu adalah Pengambilan hak anak secara paksa.²⁵ Hak anak yang seharusnya belajar dan bermain diganti dan ditarik paksa untuk mencari uang.

Dampak dari perbuatan Eksploitasi Anak adalah:²⁶

- a. Anak berbohong, ketakutan, kurang bisa mengenal cinta atau kasih sayang dan sulit percaya pada orang lain
- b. Mengalami gangguan dalam perkembangan psikologis dan interaksi sosial
- c. Tidak fokus dalam Pendidikan

Dampak atau Akibat dari Eksploitasi anak adalah:²⁷

- a. Dampak Eksploitasi Terhadap Perkembangan Fisik Anak
Secara fisik anak lebih rentan dibanding orang dewasa karena fisik mereka masih dalam pertumbuhan. Bekerja sebagai pekerja anak dapat mempengaruhi perkembangan kesehatan fisik mereka karena pekerjaan yang mereka lakukan dapat menimbulkan kecelakaan maupun penyakit. Dampak kecelakaan terhadap pekerja anak dapat berupa luka-luka atau cacat akibat tergores, terpotong, terpukul, terbentur dan lain lain. Sedangkan kondisi yang menimbulkan penyakit antara lain kondisi tempat kerja yang sangat panas atau terlalu dingin, tempat kerja terlalu bising, terhirup debu, terhirup bahan kimia. Dampak penyakit yang ditimbulkan berupa pusing, demam, menggigil, kerusakan pada saraf (rendahnya kapasitas intelektual, daya ingat lemah, dan lemahnya alat perasa), kulit, ginjal, paru-paru, sesak nafas, batuk, tuli.

²⁵Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2001, Hlm 13

²⁶<http://www.seputarpengetahuan.co.id/2018/04/pengertian-eksploitasi-jenis-jenis-contoh-dampak.html> , Kamis, 14 Mei 2020 pada pukul 18.33

²⁷<http://tugaskuliahtugasku.blogspot.com/2016/06/dampak-eksploitasi-terhadap.html?m=1> , Kamis, 14 Mei 2020 pada pukul 18.50

- b. Dampak Eksploitasi terhadap perkembangan emosi anak
Anak yang sering bekerja dalam lingkungan kerja yang memungkinkan terjadinya eksploitasi, berbahaya, merendahkan martabat, derajat, dan terisolasi. Mereka sering menerima perlakuan yang sewenang-wenang, kasar dan diabaikan oleh majikan mereka dan pekerja dewasa lainnya. Dampak yang ditimbulkan berupa pekerja anak menjadi pemarah, pendendam, kasar terhadap teman sebaya atau yang lebih muda, kurang mempunyai rasa kasih sayang terhadap orang lain dan adanya perasaan empati terhadap orang lain.
- c. Dampak Eksploitasi terhadap Perkembangan Sosial Anak
Anak yang tidak mendapatkan kesempatan untuk melakukan kegiatan seperti bermain, pergi ke sekolah, dan bersosialisasi dengan teman sebayanya, tidak mendapat pendidikan dasar yang diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan, tidak mendapat kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain dan ikut partisipasi aktif di tengah masyarakat serta menikmati hidup secara wajar biasanya akan tumbuh menjadi anak yang pasif dan egois sehingga sering berdampak anak mengalami masalah didalam interaksi atau menjalin kerja sama dengan orang lain dan mereka kurang percaya diri atau merasa direndahkan.

C. TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN

1. 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”.²⁸ Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang

²⁸Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka (2)

yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

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 terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.²⁹

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja. Angkatan kerja terdiri dari :

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

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. 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 tidak melakukan aktivitas ekonomistapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

²⁹http://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja , Kamis, 14 Mei 2020 pada pukul 19.15

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.³⁰ Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan.

2. 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.

³⁰Lihat Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka (3)

Adapun hak-hak tenaga kerja yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 5, pasal 6, pasal 11, pasal 23 ayat 3, pasal 18 ayat 1, pasal 23, pasal 31, pasal 67 ayat 1, pasal 78 ayat 2, pasal 79 ayat 1, pasal 80, pasal 82, pasal 84, pasal 85 ayat 1, pasal 86 ayat 1, pasal 88 ayat 1, pasal 90 ayat 1, pasal 99 ayat 1, pasal 104 ayat 1 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 penguatan 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 dengan 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.

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/ atau buruh dan keluarganya.
2. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial 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.

Dalam Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kewajiban- kewajiban pekerja atau buruh adalah sebagaiberikut :³¹

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 diberiiikan oleh majiikan wajib ditati dan dipatuhi pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undng-undang dan kebiasaan setempat.

³¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 102

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 yang timbul.

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.

3. Hak Dan Kewajiban Pengusaha

Hak dan kewajiban pengusaha berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 95 dan pasal 158³²: Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Artinya, bilamana atas pembangkangan tersebut ternyata Perusahaan dirugikan maka Pengusaha dapat menerapkan denda pengganti kepada si pekerja yang bersangkutan.

Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 :

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;

³² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 158

- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

Dalam hal pekerja, ternyata atas pekerjaannya telah mengakibatkan kerugian bagi orang lain, tidak tertutup kemungkinan, Anda sebagai pengusaha yang menanggung dan yang secara hukum mengawasi pekerjaan dari si pekerja, harus menanggung kerugian atas kelalaian/ kesalahan si pekerja tersebut. Namun demikian, tanggung jawab si Pengusaha atas kesalahan/ kelalaian pekerja ada batasannya secara hukum yakni bilamana sebagai pengusaha dapat membuktikan bahwasanya tidak dapat mencegah perbuatan itu. Hal ini sebagaimana dimaksud dan di atur alinea terakhir Pasal 1367 KUHPerdara : "Tanggung jawab yang disebutkan di atas berakhir, jika orangtua, guru sekolah atau kepala tukang itu membuktikan bahwa mereka masing-masing tidak dapat mencegah perbuatan itu atas mana mereka seharusnya bertanggung jawab."

2. Jaminan Dalam Ketenagakerjaan

Merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban pengusaha atau majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang.

Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:³³

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tak harus meminta belas kasihan dari orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Jenis- jenis jaminan sosial tenaga kerja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan pemeliharaan kesehatan.³⁴

1. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

³³Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

³⁴Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 6

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan hari tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibatnya terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi tenaga kerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai 55 tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan.

Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penggulungan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas masalah yang diteliti yaitu untuk mengetahui tanggung jawab pengusaha jika terjadi kecelakaan kerja pada anak yang dipekerjakan (dieksploitasi) dan untuk mengetahui tanggung jawab orang tua jika terjadinya kecelakaan kerja terhadap anak yang dipekerjakan.

B. Sumber Data

Dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menggunakan bahan hukum yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini antara lain :

1. Bahan Hukum Primer

Hukum primer yang digunakan terdiri dari peraturan Perundang-undangan.³⁵

Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Undang-undang BPJS

³⁵ Peter Mahmud Maruki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2011, Hlm 141

4. KUHPerdata
5. Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak
6. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yang utama adalah buku teks, karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.³⁶

Data yang menjelaskan secara umum mengenai uraian bahan hukum sekunder berhubungan dengan skripsi ini yakni bahan hukum yang diperoleh dari :

- a) Buku-buku
- b) Jurnal ilmu hukum atau artikel, majalah Hukum dan perundang-undangan

Karya ilmiah dan internet serta bahan lainnya yang ada kaitan dengan penulisan skripsi yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder diantaranya kamus hukum dan lain-lainnya yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan Anak.

³⁶Peter Mahmud Maruki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2011, Hlm 142

3. Bahan Hukum Tertier

Yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder diantaranya kamus hukum dan lain-lainnya yang berhubungan dengan Eksploitasi Pekerja Anak.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode kepustakaan (*Library Research*), Metode kepustakaan adalah metode pengambilan data yang dilakukan dengan cara menggunakan bahan-bahan yang ada di perpustakaan seperti buku-buku, jurnal ilmu hukum atau artikel, majalah hukum, perundang-undangan, data-data yang diperoleh dari karya ilmiah dan internet, dengan permasalahan yang akan dibahas untuk menyempurnakan skripsi ini. Metode Kepustakaan adalah suatu pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan menggunakan *content analysis*.³⁷

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah bersifat prospektif analisis secara yuridis normatif yaitu metode yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan perundang-undangan dan literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

³⁷Peter Mahmud Maruki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2011, Hlm 21

