

## **Keabsahan Perjanjian Kerja dalam Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja di Bawah Umur**

**Repiana Andani Hasan, Qinthara Faiz Taqiyyanfa, Baihaqi Abdul Hakim, Nabila Fairuzzahra**

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Tidar, Indonesia

Email: [refianaandani@gmail.com](mailto:refianaandani@gmail.com), [qinthara.ft@gmail.com](mailto:qinthara.ft@gmail.com), [baihaqiabdulhakim@gmail.com](mailto:baihaqiabdulhakim@gmail.com), [nabilafairuzzahra26@gmail.com](mailto:nabilafairuzzahra26@gmail.com)

### **Article Information    Abstrak**

Submitted: 11 Juni 2024

Accepted: 25 Juni 2024

Online Publish: 25 Juni 2024

Ketenagakerjaan merupakan sebuah hubungan bagi pekerja dengan pengusaha baik itu sebelum, saat berlangsung, maupun pada berakhirnya kerja. Masih banyak pengusaha yang memperkerjakan anak dibawah umur yang mana hal tersebut melanggar hak anak. Dalam tulisan ini kami memiliki tujuan untuk menganalisis tentang keabsahan perjanjian kerja dalam kepastian hukum terhadap anak. Pada penelitian ini, kami menggunakan metode penelitian hukum berupa metode penelitian yuridis normatif, yang mana penelitian kami ini menggunakan pendekatan yang bersumber pustaka yang bersifat primer dan sekunder. Dalam hasil pembahasan terdapat analisis tentang keabsahan dan kepastian hukum usia kerja anak serta akibat hukum apabila melanggar peraturan undang-undang yang menagtur tentang usia anak untuk bekerja.

**Kata Kunci:** *Kepastian hukum, Usia Anak, Akibat Hukum*

### **Abstract**

*Employment is a relationship between workers and employers both before, during and at the end of work. There are still many entrepreneurs who employ minors, which violates children's rights. In this paper we aim to analyze the validity of work agreements in terms of legal certainty for children. We use a normative juridical research method which uses an approach sourced from primary and secondary literature. In the results of the discussion there is an analysis of the legal validity and certainty of the working age of children as well as the legal consequences if they violate the legal regulations governing the age for children to work*

**Keywords:** *Legal certainty, child's age, legal consequences*

## **Pendahuluan**

Hubungan kerja ditandai berupa kontrak kerja yang mana menetapkan sebuah hak beserta kewajiban antar para pengusaha dan para tenaga kerjanya. Namun permasalahan muncul ketika kontrak tersebut melibatkan tenaga kerja di bawah umur. Pertumbuhan ekonomi yang pesat telah menciptakan banyak industri baru, menciptakan beragam peluang kerja tidak hanya untuk orang dewasa saja, bahkan anak-anak pun juga memiliki peluang kerja juga. Ada banyak posisi entry-level di dunia usaha yang tidak memiliki kualifikasi khusus, sehingga menjadikan kemungkinan adanya tenaga kerja di bawah umur. Hal tersebut timbul dikarenakan desakan kebutuhan ekonomi serta pendanaan yang tidak mencukupi. Pekerjaan ini berdampak pada penduduk dalam batas usia kerja. (Dumary, 1997) menetapkan batasan usia untuk mendefinisikan angkatan kerja dengan cara yang mencerminkan realitas praktis. Kesempatan bagi anak untuk menjadi pekerja industri disebabkan oleh rendahnya

How to Cite

Repiana Andani Hasan, Qinthara Faiz Taqiyyanfa, Baihaqi Abdul Hakim, Nabila Fairuzzahra/Keabsahan Perjanjian Kerja dalam Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja di Bawah Umur/Vol 5 No 2 (2024)

DOI  
e-ISSN

<http://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v5i2.411>  
2721-2246

Published by

Rifa Institute

upah yang diterima akibat kondisi ekonomi yang tidak memadai dan kurangnya keterampilan khusus. Selain itu, karena pekerja anak jarang mengajukan tuntutan yang besar kepada perusahaan, maka peluang bagi mereka untuk berdemonstrasi atau mengadakan demonstrasi yang menuntut kenaikan upah menjadi lebih kecil. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999, dan Pasal 68 Undang-Undang tahun 2003 memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja anak.

Seseorang yang berusia di bawah 18 tahun dan tindakannya tidak memenuhi persyaratan untuk tindakan hukum atau litigasi tidak akan menerima perlindungan hukum. Kontrak atau perjanjian kerja merupakan instrumen hukum yang diperlukan di tempat kerja, dimana para pihak terikat olehnya terhadap setiap dan seluruh konsekuensi yang timbul dari tindakan sukarela mereka, kontrak kerja memuat syarat-syarat yang harus dipenuhi menurut Pasal 1320 KUH Perdata, antara lain kedua belah pihak dalam kontrak harus mempunyai kedudukan hukum (Kumalasari & Ningsih, 2018). Batalnya suatu kontrak kerja disebabkan oleh adanya pelanggaran terhadap peraturan yang ada, yang dapat terjadi bila pihak yang membuat kontrak sebagian besar berusia remaja, yang berhak membatalkan kontrak ini hanya anak yang membuat perjanjian hukum. Perlindungan hukum terhadap anak menjadi penting apabila anak tidak diputus kontraknya dan perusahaan menghadapi sanksi disiplin atau sanksi dari pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keabsahan hukum kontrak kerja yang dibuat secara sah oleh anak di bawah umur serta perlindungan hukum bagi anak yang ada pada kontrak kerja tersebut. Dengan memahami dan menganalisis literatur sebelumnya dalam konteks hukum perjanjian pekerja anak, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perlindungan hak-hak anak di dunia kerja.

## **Metode Penelitian**

Metode yang kami gunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian hukum berupa metode penelitian yuridis normatif, yang mana pendekatan ini berfokus pada penggunaan bahan pustaka maupun data sekunder. Penelitian yuridis normatif bertujuan agar kami dapat mengkaji kaidah serta hukum positif. Tahapan yang ditempuh dalam kajian penelitian ini meliputi inventarisasi atau pencatatan peraturan perundang-undangan yang relevan, studi kepustakaan yang terkait.

Kami menggunakan sumber hukum primer yang digunakan untuk penelitian ini mencakup Undang-Undang Dasara Republik Indonesia Tahun 1945 serta peraturan perundang-undangan lain yang relevan. Sementara itu, sumber hukum sekunder berupa buku-buku hukum, hingga jurnal hukum yang tentunya memberikan tambahan wawasan dan konteks pada terhadap penelitian yang kami buat.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Keabsahan hukum bagi Perjanjian Kerja yang melibatkan Tenaga Kerja di bawah umur**

Pada permasalahan pekerjaan semakin kompleks dan membutuhkan perhatian yang serius. Hal ini sering kali melibatkan perubahan nilai dan gaya hidup, dan dalam beberapa kasus mungkin melanggar peraturan hukum. Oleh karena itu, pengawas ketenagakerjaan harus mampu mengambil tindakan proaktif dan memperhitungkan setiap perkembangan yang terjadi. Untuk menegakkan peraturan industri dan perdagangan secara efektif, sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dikembangkan. Pengawas ketenagakerjaan harus mampu menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak agar

menjamin kelangsungan usaha, produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Saat ini banyak **anak di bawah umur** yang mulai bekerja di berbagai institusi dan fasilitas. Misalnya saja anak-anak yang menjadi aktris dalam produksi atau bekerja di institusi tertentu. Pada Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa kontrak kerja adalah kesepakatan yang dicapai oleh kedua belah pihak yang terlibat dalam pekerja dan memberi pekerja mengenai hak dan kewajiban. Dalam hukum perdata, kontrak adalah perbuatan yang mengikat orang lain atau lebih. Artinya kontrak ini tunduk pada perbuatan hukum yang mempunyai akibat hukum bagi para pihak yang terlibat. Anak sebagai generasi penerus bangsa harus dikembangkan, dilindungi dan diberikan haknya agar dapat tumbuh menjadi sumber daya manusia yang unggul dalam aspek fisik, spiritual dan etika.

Kemampuan kedua belah pihak dalam menyusun perjanjian berarti kemampuan pekerja dan pengusaha untuk membuat perjanjian yang sah. Keabsahan perjanjian kerja didasarkan pada elemen ini. Menurut Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seseorang dianggap cakap membuat perjanjian jika telah mencapai usia yang ditetapkan oleh undang-undang, yaitu 18 tahun. Batas usia ini ditetapkan untuk memastikan bahwa individu yang membuat perjanjian telah memiliki kedewasaan dan kematangan emosional yang diperlukan untuk memahami dan menyetujui syarat-syarat perjanjian dengan baik.

Kondisi mental merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam membuat perjanjian. Seorang individu dianggap mampu jika pihak yang bersangkutan tidak terganggu jiwanya atau dalam keadaan waras. Hal ini untuk memastikan bahwa individu tersebut memiliki kemampuan untuk memahami konsekuensi hukum dari perjanjian yang dibuat. Kecakapan mental ini juga melibatkan kemampuan untuk membuat keputusan yang rasional dan informatif tanpa adanya tekanan atau pengaruh negatif dari pihak lain (Hapsari et al., 2021).

Dalam konteks KUH Perdata Pasal 1320, kecakapan ini termasuk dalam syarat sahnya suatu perjanjian, di mana salah satu syarat adalah adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Dalam kasus perjanjian kerja, hal tertentu dapat diperjanjikan adalah pekerjaan yang terikat kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerjaan ini harus jelas dan spesifik, serta menciptakan anatara hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi pekerja. Obyek perjanjian juga harus memenuhi syarat kehalalan, yaitu tidak boleh melanggar hukum atau undang-undang, prinsip kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam pekerjaan yang diperjanjikan harus disebutkan dengan jelas dalam perjanjian untuk menghindari kesalahpahaman dan sengketa di kemudian hari. Syarat pada Pasal 1320 KUH Perdata bersifat kumulatif, berarti semuanya wajib dipenuhi supaya perjanjian tersebut dapat dibilang sah. Pada syarat-syarat tersebut meliputi persetujuan antara kedua belah pihak serta kecakapan untuk membuat perjanjian, adanya suatu tertentu yang diperjanjikan, dan sebab yang sah. Persyaratan kebebasan berkehendak dan kemampuan untuk mengadakan kontrak dikenal sebagai persyaratan subjektif, yang berkaitan dengan pihak yang terikat kontrak (Hastarini, 2019).

Syarat-syarat pekerjaan yang disepakati dan pekerjaan halal disebut syarat obyektif karena berkaitan dengan pokok bahasan kontrak. Jika kondisi obyektif tidak terpenuhi, maka kontrak tersebut tidak sah (YUNITA, 2021). Ini berarti perjanjian tersebut dapat dianggap tidak pernah ada sejak awal, dan tidak memiliki kekuatan hukum apapun. Pada perjanjian yang melibatkan anak di bawah umur, syarat subjektif yang tidak terpenuhi memungkinkan pihak wali untuk membatalkan perjanjian tersebut karena tidak memberikan izin. Dalam hal ini, pihak yang merasa dirugikan mempunyai pilihan untuk meminta hakim membatalkan perjanjian tersebut. Perjanjian tersebut dapat memiliki kekuatan hukum sampai ada putusan hakim yang membatalkannya.

Masalah kecakapan dalam perjanjian kerja juga sangat relevan untuk pekerja anak. Banyak tempat masih menghadapi masalah pekerja anak, meskipun ada peraturan yang

melindungi hak anak dalam berkembang. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, orang tua dilarang menelantarkan anaknya dan semua anak mempunyai hak untuk tumbuh dan berkembang dengan baik. Bisnis yang memperkejakan anak dibawah umur dapat dikenakan denda dan sanksi yang sudah diatur dalam Undang-Undang. Di sisi lain, berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan, anak-anak diperbolehkan bekerja tetapi hanya 3 (tiga) jam sehari dengan izin ke orang tuanya atau wali. Namun penegakan peraturan ini sering kali tidak berhasil, dan pekerja anak masih terus terjadi di banyak tempat.

Penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha mempekerjakan tenaga kerja di bawah umur merupakan suatu langkah yang baik. Namun, untuk tujuan melalui pelatihan dan pendidikan, pengusaha dapat mempekerjakan anak-anak sesuai dengan peraturan terkait yang diuraikan pada Pasal 68 sampai 75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Wijayanti, 2009). Terdapat pengecualian bagi anak yang berlaku untuk usia 13 hingga 15 tahun, yang dapat melakukan pekerjaan ringan yang tidak menghambat perkembangan fisik, mental atau sosialnya, karena anak tidak dapat melakukan perbuatan hukum sendiri, maka hubungan hukum antara anak dengan lembaga didasarkan pada adanya hubungan kerja dimana orang tua atau wali yang sah mewakili anak berdasarkan suatu kontrak kerja (Purnama, 2021).

### **Akibat hukum bagi Pengusaha yang mempekerjakan anak di bawah umur**

Hak Asasi Manusia (HAM) mencakup perlindungan anak yang harus dilindungi secara mutlak. Dalam konteks ini, Pendidikan, bermain dan istirahat adalah hak-hak dasar yang dimiliki anak-anak dan hak atas perkembangan fisik, mental, dan sosial, siapapun yang mempekerjakan anak yang berusia di bawah umur jelas merupakan pelanggaran terhadap hak-hak ini, dan anak-anak yang bekerja tidak mendapatkan kesempatan tersebut untuk menerima pendidikan yang layak, bermain dengan teman, atau mendapatkan istirahat yang cukup. Sebaliknya, mereka seringkali dipaksa bekerja di lingkungan yang berbahaya dan tidak sehat, sehingga dapat mengganggu perkembangan fisik dan mental mereka melanggar hak anak juga merupakan pelanggaran etika. Pekerjaan yang baik dan etika bisnis harus mencakup penghormatan terhadap hak asasi manusia, termasuk hak anak, pengusaha yang mempekerjakan anak di bawah umur mengabaikan prinsip etika dasar dan nilai-nilai kemanusiaan (Harefa, 2020).

Mereka mengeksploitasi kerentanan anak demi keuntungan finansial tanpa mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap kesejahteraan anak, mempekerjakan anak di bawah umur tidak hanya melanggar hak asasi manusia dan etika, namun juga berdampak negatif terhadap perusahaan itu sendiri anak-anak yang bekerja sering kali belum memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu, mereka mungkin tidak memiliki keterampilan teknis, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan Anda. Selain itu, kesalahan anak dapat menimbulkan kerugian finansial bagi dunia usaha, antara lain produk rusak, kualitas layanan buruk, bahkan kecelakaan kerja yang memerlukan ganti rugi.

Pengusaha yang mempekerjakan anak yang dibawah umur merupakan tindakan atau perbuatan yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM) hal ini dikarenakan hak anak tidak direalisasikan semestinya. hal tersebut dapat dikenakan pidana dengan ancaman pidana paling lama 4 tahun, dan paling sedikit minimal 1 tahun. Kemudian mendapat denda sebesar Rp. 100.000.000 dan denda paling banyak sebesar Rp. 400.000.000 yang disebutkan pada pasal 76 (I) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam mempekerjakan anak yang masih dibawah umur merupakan pelanggaran etika dan melanggar hak asasi anak. anak yang seharusnya tumbuh berkembang akan tetapi disini anak dipekerjakan layaknya orang dewasa guna

melaksanakan hidupnya. Dalam hal ini, mempekerjakan anak juga memiliki dampak kerugian di sektor bisnis yang dimana anak belum mampu menguasai bidang tertentu yang dapat menghambat perusahaan. selain itu melakukan tindakan mempekerjakan anak yang dibawah umur dapat memicu akibat hukum yaitu:

- (1) Kegiatan usaha dapat dihentikan oleh pemerintah. penghentian usaha oleh pemerintah terhadap pengusaha yang mempekerjakan anak di bawah umur adalah tindakan yang diambil dapat melindungi hak-hak anak serta memastikan bahwa mereka tidak terjebak dalam kondisi kerja yang eksploitatif dan berbahaya.
- (2) Salah satu tindakan tegas yang diambil untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak anak adalah pencabutan izin usaha oleh pemerintah bagi pengusaha yang mempekerjakan anak di bawah umur. dengan melakukan penyelidikan, peringatan, dan sanksi administratif. Jika pelanggaran berlanjut, izin usaha dicabut.
- (3) Penghentian kemitraan bagi pengusaha yang mempekerjakan anak di bawah umur adalah tindakan yang diambil oleh pemerintah atau entitas kemitraan untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak anak.

*Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: "Pengusaha dilarang mempekerjakan anak."* Ini berarti bahwa pengusaha tidak boleh mempekerjakan anak di bawah umur. Di Indonesia, usia minimal tenaga kerja adalah 18 tahun. Pengusaha yang mempekerjakan anak di bawah 18 tahun dapat dikenakan hukuman, termasuk pidana penjara 1 tahun sampai dengan 4 tahun dan denda Rp100.000.000 juta rupiah sampai dengan Rp400.000.00 juta rupiah. Anak berusia 13 hingga 15 tahun dapat melakukan pekerjaan ringan selama tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, atau fisik mereka. Pekerjaan ini harus memenuhi ketentuan tertentu, masa depan anak-anak dinegara kita bergantung pada orang tua atau wali mereka yang memberikan izin tertulis, perjanjian kerja, dan jam kerja yang diawasi tidak lebih dari 3 jam dan keselamatan dan kesehatan kerja (Rasji et al., 2023).

Mempekerjakan anak di bawah umur dapat berdampak negatif pada perkembangan mereka dalam jangka panjang karena dapat mengganggu proses pendidikan mereka. Anak-anak yang bekerja biasanya tidak memiliki waktu yang cukup untuk bersekolah dan mengembangkan kemampuan intelektual mereka. Mereka juga biasanya tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi secara optimal dalam proses pendidikan dan pengembangan, yang dapat mengganggu hak mereka untuk hidup yang lebih baik di masa depan. Anak-anak yang bekerja biasanya tidak memiliki kesempatan untuk beristirahat dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang lebih berat. Selain itu, pekerjaan yang berat dan berbahaya dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental mereka (Semarang et al., 2020).

Anak-anak yang bekerja juga kehilangan kesempatan untuk bermain, berkreasi, dan mengembangkan bakat dan minat mereka. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan mereka dan kemungkinan hidup **yang lebih baik di masa depan. Selain itu**, mempekerjakan anak di bawah umur dapat mengganggu kesadaran masyarakat tentang pentingnya perlindungan anak. Anak-anak yang bekerja biasanya tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi secara optimal dalam proses pendidikan dan pengembangan, yang dapat mengganggu kesadaran masyarakat tentang pentingnya perlindungan anak. Dalam beberapa kasus, mempekerjakan anak di bawah umur dapat berdampak pada reputasi dan kepercayaan pengusaha serta berdampak pada pendapat pelanggan mereka.

Anak adalah aset penting bagi masa depan negara kita. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pendidikan. Pendidikan adalah salah satu hak dasar anak-anak dan perlindungan dari eksploitasi tenaga kerja, menjadi sangat penting. Di Indonesia, penggunaan tenaga kerja anak di bawah umur memiliki konsekuensi hukum yang serius bagi pengusaha yang melanggarnya. Artikel ini akan menguraikan akibat hukum bagi pengusaha yang mempekerjakan anak di

bawah umur beserta dasar hukumnya, sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang ini merupakan landasan utama dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal 68 UNDANG-UNDANG No. 13 Tahun 2003 secara tegas melarang pengusaha untuk mempekerjakan anak di bawah umur 18 tahun. Namun, terdapat pengecualian untuk anak berusia antara 13 sampai 15 tahun untuk pekerjaan ringan, kecuali perkembangan fisik, mental, dan sosial serta kesehatan anak terkena dampak buruk.

2. Konvensi ILO No. 138 dan No. 182

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum untuk Bekerja dan Konvensi ILO No. 182 tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak. Kedua konvensi ini menekankan pentingnya menghapuskan pekerjaan anak yang berbahaya dan memastikan anak-anak dapat mengenyam pendidikan yang layak (Rasji et al., 2023).

3. Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak

Undang-Undang ini menetapkan hak anak agar dilindungi dari adanya bentuk eksploitasi ekonomi hingga suatu pekerjaan yang membahayakan. Pasal 76I Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 menyatakan bahwa adalah ilegal bagi siapa pun untuk menempatkan, mengizinkan, memasukan, atau memerintahkan anak untuk bekerja di pekerjaan terburuk.

Pengusaha yang dibuktikan telah melanggar ketentuan tentang ketenagakerjaan anak akan menghadapi berbagai konsekuensi hukum, antara lain:

a. Sanksi Pidana

Berdasarkan Pasal 183 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai usia minimum untuk bekerja dapat dikenakan sanksi pidana berupa kurungan maksimal 5 tahun atau denda maksimal Rp500 juta. Selain itu, dalam Undang-Undang Perlindungan Anak, pelanggaran terkait eksploitasi anak dapat dikenakan hukuman pidana dengan ancaman penjara hingga 10 tahun dan denda hingga Rp200 juta (Hapsari et al., 2021).

b. Sanksi Administratif

Pengusaha yang terbukti mempekerjakan anak di bawah umur juga dapat dikenakan sanksi administratif oleh instansi terkait, seperti pencabutan izin usaha, denda administratif, dan penghentian kegiatan usaha (Hapsari et al., 2021).

c. Dampak Reputasi

Selain sanksi hukum, pengusaha yang melanggar aturan ketenagakerjaan anak akan menghadapi dampak reputasi yang buruk. Hal ini dapat mempengaruhi hubungan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat luas. Reputasi yang tercemar bisa berakibat pada penurunan kepercayaan dan loyalitas pelanggan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan kami, Kesimpulan nya yaitu Penerapan akan ketentuan hukum terkait perjanjian kerja yang melibatkan tenaga kerja di bawah umur di Indonesia ini di hadapkan dengan berbagai tantangan yang signifikan. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan larangan mempekerjakan tenaga kerja di bawah umur, dengan catatan pengecualian apabila dalam kondisi tertentu dan di ikuti dengan pembatasan yang ketat. Selain itu, Undang-Undang Perlindungan Anak dan Konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia mendukung serta memperkuat bentuk perlindungan terhadap anak dari adanya eksploitasi tenaga kerja serta memastikan mereka semua mendapatkan hak pendidikan yang layak. Meski begitu, faktanya praktik mempekerjakan anak di bawah umur masih sangat marak terjadi, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kesenjangan antara regulasi serta penerapannya di lapangan.

Tidak diragukan lagi, pengusaha akan menghadapi konsekuensi hukum yang serius jika mereka tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan anak. Pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut dapat dikenai sanksi, mulai dari penjara hingga denda besar hingga sanksi administratif, seperti pencabutan izin usaha. Selain itu, pengusaha yang terlibat dalam praktik ini takut menghadapi reputasi buruk, yang dapat memengaruhi hubungan mereka dengan pelanggan dan mitra bisnis. Untuk melindungi hak-hak anak serta menekan angka tenaga kerja di bawah umur, penegakan hukum yang lebih tegas serta sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efektif tentunya sangat diperlukan.

Secara keseluruhan, pemerintah, pengusaha, dan masyarakat bertanggung jawab untuk melindungi anak dari eksploitasi tenaga kerja. Untuk menciptakan keamanan di tempat kerja dan tempat kerja yang layak bagi anak-anak, perlu ada upaya yang bekerja sama untuk mengedukasi masyarakat, memperketat pengawasan, dan menerapkan sanksi yang tegas terhadap pengusaha. Dengan demikian, anak-anak diharapkan dapat mencapai pertumbuhan yang optimal dan berkontribusi positif bagi masa depan negara.



## BIBLIOGRAFI

- Hapsari, D., Oktaviantari, I. P., Prio, A., & Santoso, A. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DI BAWAH UMUR MENURUT PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA. In *Jurnal Bismak* (Vol. 1, Nomor 1).
- Harefa, M. G. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Di Bawah Umur. *Jurnal Education and development*, 8(2), 205–207.
- Hastarini, A. (2019). Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Anak Di Bawah Umur. *Jurnal Wacana Hukum*, 25(1), 19. <https://doi.org/10.33061/1.jwh.2019.25.1.2953>
- Kumalasari, D., & Ningsih, D. W. (2018). *Syarat Sahnya Perjanjian Tentang Cakap Bertindak Dalam Hukum Menurut Pasal 1320 Ayat (2) KUH Perdata*.
- Purnama, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pakuan Justice Journal Of Law*, 02, 74–86.
- Rasji, R., Sahara, A. R. R., & Deviana, N. T. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Bawah Umur. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 1(2), 392–397. <https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1219>
- Semarang, J. S. T., Pemahaman, P., Mulyani, T., Astanti, D. I., Hukum, S. I., Hukum, F., & Semarang, U. (2020). *SISWA SMA NEGERI I BOJA MENGENAI SANKSI HUKUM OLEH ANAK DI BAWAH UMUR Kadarkum : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 1(1), 8–17.
- Wijayanti, A. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. In *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.
- YUNITA, D. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Berdasarkan Undang-Undang Perlindungan Anak Dan Undang Undang Ketenagakerjaan Perspektif Siyasaah Dusturiyah*. IAIN Bengkulu.

### Copyright holder:

Repiana Andani Hasan, Qinthara Faiz Taqiyyanfa, Baihaqi Abdul Hakim, Nabila Fairuzzahra (2024)

### First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

### This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

