

PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA ANAK YANG BEKERJA DI LUAR HUBUNGAN KERJA PADA BENTUK PEKERJAAN TERBURUK.

Oleh : Ujang Charda S

Dosen pada Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Komunikasi dan Fakultas Pertanian Universitas Subang. Alumni Program S2 Ilmu Hukum UNISBA dan sekarang sedang menempuh program doktor (S3) Ilmu Hukum pada Program Pascasarjana UNISBA

Abstract

Laws Number 13 Year 2003 have arranged legal protection to child labour from of the worst forms by focus at child labour trussed a relation work, while for child labour of outside relation work formally not yet been protected maximal, because awaiting Governmental Regulation as a technical guide in prevention, protection and its abolition. For the reason in straightening of labour law in order to legal protection to child labour have to pay attention to regulation factor of legislations, enforcer law and sense of justice of society which structurally, substantial and cultural represent one system union which must walk by synergic and systematical paid attention toly is knowledge of law, understanding of law, behavioral pattern and attitude socialize as indicator in implementation programme protection action law to child labour from of the worst form.

Kata kunci : *legal protection, child labour,*

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, seperti diamanatkan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai

hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*).²

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi dan melindungi warga negara agar dapat memperoleh penghasilan dengan standar kehidupan yang layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar atas dasar harkat dan martabat kemanusiaan.³ Oleh karena itu, dalam memberikan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan perlu perencanaan matang untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut yang salah satunya ditujukan tenaga kerja anak yang karena ketidakmampuannya dalam kenyataan bentuk-bentuk eksploitasi, kekerasan, diskriminasi, pencideraan hak-hak anak, baik yang dirasakan secara nyata maupun secara tersembunyi terhadapnya.⁴

Ketidakmampuan anak tersebut dalam kenyataannya ada yang dimanfaatkan oleh sebagian orang untuk melakukan pekerjaan yang tidak selayaknya harus dilakukan oleh anak seusianya, tetapi kenyataan tidak dapat dipungkiri, bahwa sebagian anak ternyata hidup memprihatinkan dan sampai sekarang ini problematika anak belum menarik banyak pihak untuk membelanya.

Kondisi tersebut secara umum akibat dari kemiskinan yang disebut-sebut sebagai faktor utama yang menyebabkan anak terlantar yang memunculkan tenaga kerja anak. Di samping itu, ada faktor lain yang turut mendorong munculnya tenaga kerja anak, yaitu faktor kultur, lingkungan sosial-ekonomi keluarga, lemahnya perangkat hukum, pengawasan dan pelaksanaannya, permintaan (*demand*), penawaran (*supply*), menurunnya tingkat pendapatan pada sektor ekonomi di wilayah tertentu, serta relokasi industri.⁵

Instrumen hukum yang mengatur perlindungan hukum terhadap anak dari pekerjaan yang dapat mengancam hak-haknya, baik secara internasional

² Nurul Chotidjah, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup", *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3*, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003, hlm. 231.

³ Maslow dalam Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 5, mengemukakan bahwa kebutuhan hidup itu pada dasarnya mencakup : *food, shelter, clothing; safety of self and property; self esteem; self actualization* dan *love* yang kesemuanya merupakan kebutuhan kodrati manusia sebagai prasyarat untuk kondisi sehat mental.

⁴ Salah satu bentuk tereksplotasinya nasib anak adalah secara ekonomi, misalnya menjadi tenaga kerja anak (*child labour*), anak jalanan (*exploitation of street children*) seperti pengemis maupun sebagai penjualan anak (*sale of children*), prostitusi anak (*child prostitution*), keterlibatan dalam lalu lintas obat-obatan terlarang (*drug trafficking*), dan berbagai bentuk kekerasan yang menciptakan penderitaan anak-anak (*violence against children*) adalah bukti konkrit anak-anak menjadi korban.

⁵ Hardius Usman & Nachrowi Djalal Nachrowi, *Pekerja Anak di Indonesia : Kondisi, Determinan, dan Eksploitasi (Kajian Kuantitatif)*, Grasindo, Jakarta, 2004, hlm. 100.

dan nasional sudah cukup tersedia. Secara nasional, misalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai produk legislatif secara khusus mengatur standar perlindungan hukum terhadap anak yang terlibat hubungan kerja dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk melalui Pasal 68 sampai dengan Pasal 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sementara itu, bagi anak yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur melalui Pasal 75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengamanatkan kepada pemerintah agar melakukan penanggulangan terhadap anak yang diperkerjakan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk dengan petunjuk teknis lebih lanjut akan diatur melalui Peraturan Pemerintah yang sampai sekarang belum diterbitkan. Dengan demikian, upaya penegakan hukum dalam rangka perlindungan terhadap tenaga kerja anak dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk secara yuridis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memfokuskan perlindungan anak yang terikat hubungan kerja, sedangkan bagi anak yang bekerja di luar hubungan kerja secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum terlindungi.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Tenaga Kerja Anak

Masyarakat awam sering keliru dalam penyebutan antara pekerja/buruh dengan tenaga kerja, bahkan cenderung menyamakan. Padahal kalau dilihat kedua istilah itu ada perbedaan dan keluasan cakupan dari istilah tersebut. Hal ini dapat dilihat dari pengertian yang dikemukakan Imam Soepomo sebagai berikut :⁷

“Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan”.

Sementara itu, Sendjun H. Manullang mengemukakan bahwa :⁸

“Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 34.

⁸ Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3-5, tenaga kerja di tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Sementara itu, kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau penerima pendapatan. Bandingkan dengan

atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam dan di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran”.

Selanjutnya, pengertian tentang tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat,⁹ sedangkan pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lainnya, walaupun semuanya masuk ke dalam kategori tenaga kerja.

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah¹⁰ atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak di dalam hubungan kerja, seperti tukang semir sepatu, bukan merupakan pekerja/buruh. Dengan demikian, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pekerja. Pekerja adalah tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya pekerja.¹¹

⁹ Pengertian tenaga kerja tersebut mengandung pengertian yang bersifat umum dan belum jelas menunjukkan status hubungan hukum antara tenaga kerja dengan pengusaha. Lihat Ujang Charda S., “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak dari Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Tesis*, Program Pascasarjana UNISBA, Bandung, 2009, hlm. 26.

¹⁰ Koko Kosidin, “Aspek-aspek Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Lingkungan Perusahaan Perseroan (Persero)”, *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung, 1996, hlm. 305. Lihat Hartono Widodo & Judiantoro, *Segi Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali, Jakarta, 1992, hlm. 7. Bdgkan juga dengan Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Lihat juga Djumaldji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 7.

¹¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan : Undang-Undang dan Peraturan-peraturan*, Djambatan, Jakarta, 1972, hlm. 6. Bdgkan dengan Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 3.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan di antara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk menyesuaikan dengan istilah serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman Hindia Belanda, istilah buruh hanya diperuntukan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar, seperti kuli, tukang, mandor, dan lain-lain yang di dunia Barat dikenal dengan istilah *blue collar*.¹² Orang yang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberikan kedudukan sebagai priyayi yang di dunia Barat dikenal dengan istilah *white collar*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja/buruh dalam undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/buruh). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.¹³

Berdasarkan hal tersebut, Soetarso memberikan pengertian tentang tenaga kerja anak sebagai berikut :¹⁴

- a. Anak yang dipaksa atau terpaksa bekerja mencari nafkah untuk dirinya sendiri dan atau keluarganya, di sektor ketenagakerjaan formal yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga anak berhenti sekolahnya dan mengalami permasalahan fisik, mental, ragam sosial. Dalam profesi pekerjaan sosial, anak disebut mengalami perlakuan salah (*abused*), eksploitasi (*exploited*), dan ditelantarkan.
- b. Anak yang dipaksa, terpaksa atau dengan kesadaran sendiri mencari nafkah untuk dirinya sendiri dan atau keluarganya, di sektor ketenagakerjaan informal, di jalanan atau tempat-tempat lain, baik yang melanggar peraturan perundang-undangan (khususnya di bidang ketertiban) atau yang tidak lagi bersekolah. Anak ini ada

¹² Imam Soepomo, *Pengantar ... Loc. Cit.*

¹³ Michele Ford, "Research Note : Indonesian Trade Union Development Since the Fall of Suharto", *Journal Labour and Management in Development, Vol. 1 Number 3*, Asia Fasific Press, Australian National University, 2000, hlm. 6. Lihat juga Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 14.

¹⁴ Soetarso dalam Abu Huraerah, *Child Abuse (Kekerasan Terhadap Anak)*, Nuansa, Bandung, 2007, hlm. 80-81.

yang mengalami perlakuan salah dan atau dieksploitasi, ada pula yang tidak”.

Pengertian tenaga kerja anak mempunyai pengertian yang lebih luas daripada pekerja anak, yakni bukan hanya anak yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja saja, tetapi termasuk juga anak yang bekerja di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun masyarakat. Sementara itu, Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariadi secara umum memberikan pengertian tentang pekerja atau buruh anak sebagai anak-anak yang melakukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya, untuk orang lain atau untuk dirinya sendiri yang membutuhkan sejumlah besar waktu dengan menerima imbalan atau tidak.¹⁵

2. Faktor-faktor Pendorong Penggunaan Anak sebagai Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk

Asumsi awal yang dimiliki masyarakat bahwa penyebab anak bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, karena kemiskinan tidak terbukti sepenuhnya benar. Banyak faktor pendorong lain yang ditemukan penyebab anak menjadi bekerja, walaupun faktor tersebut tidak tunggal terjadi pada setiap tenaga kerja anak, dapat dipastikan ada satu faktor yang dominan pada setiap individu maupun komunitas tenaga kerja anak di sektor tertentu dan di daerah tertentu. Beberapa faktor penyebab dominan anak menjadi tenaga kerja ditemukan di lapangan antara lain keluarga, pengaruh lingkungan, potensi lokal dan pola rekrutmen, kebutuhan pendidikan dan orientasi masa depan, dorongan dari diri anak sendiri.¹⁶

Sementara itu, alasan pengusaha menggunakan anak sebagai tenaga kerja disebabkan oleh beberapa hal, antara lain karena anak itu datang sendiri kepada pengusaha, menawarkan tenaga, untuk memasukan seorang tenaga kerja anak umumnya melalui prosedur yang tidak formal, tenaga kerja anak mudah diatur dan penurut bila dibandingkan dengan tenaga kerja dewasa atau karena alasan iba/kasihannya daripada terlantar bekerja di jalanan di mana kondisinya sangat berbahaya lebih baik direkrut menjadi pekerja.

Berdasarkan alasan di atas, alasan utama para pengusaha mempekerjakan anak-anak, karena anak dapat diupah rendah bila dibandingkan dengan orang dewasa. Pertimbangan minimalisasi biaya produksi dan prinsip ekonomi merupakan alasan rasional yang pengusaha terapkan dalam perekrutan anak sebagai tenaga kerja. Di samping itu, memang timbul kesan

¹⁵ Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariadi, *Pekerja Anak : Masalah, Kebijakan dan Upaya Penanganannya*, Lutfansah Mediatama, Surabaya, 2003, hlm. 3.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 42-43.

adanya motif sosial di antara pengusaha-pengusaha dalam merekrut anak-anak, seakan-akan ingin menolong anak-anak yang menganggur dengan menciptakan peluang kerja, sehingga anak bisa mendapatkan penghasilan (upah). Akan tetapi motif tersebut sebenarnya hanya merupakan dalih, karena dengan cara itu anak mendapat legitimasi dari lingkungannya untuk mempekerjakan anak-anak.

Menurut Boudhiba, upah bisa dijadikan sebagai indikator terjadinya eksploitasi.¹⁷ Konotasi eksploitasi yang selalu melekat pada pekerja anak-anak itu yang nampaknya membuat banyak orang yang enggan membicarakan pekerja anak. Apalagi, untuk kalangan kelas menengah, bila dihubungkan dengan pandangan bahwa tugas seorang anak adalah bermain dan belajar, bekerja adalah tugas orang tua.

Pada banyak kasus tenaga kerja anak di Indonesia, seperti kasus tenaga kerja anak di perusahaan penangkapan ikan di Jermal (Pantai Timur Sumatera Utara), dan kasus tenaga kerja anak di sentra industri alas kaki Cibaduyut di Kota Bandung. Bentuk eksploitasi paling umum menyangkut imbalan kerja (upah). Anak-anak cenderung menerima upah rendah atau bahkan tidak diupah sama sekali, meskipun melakukan jenis pekerjaan yang sama dengan pekerja dewasa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa bukan jenis pekerjaan yang menentukan besar kecilnya upah yang diterima tenaga kerja anak, tetapi status sebagai anak yang menyebabkannya. Dalam struktur masyarakat, anak-anak berada pada posisi yang subordinat terhadap orang dewasa. Struktur sosial setempat yang demikian menjadi faktor yang penting dalam mencermati anak dari fenomena eksploitasi ekonomi.

Posisi subordinat yang mengandung hubungan kekuasaan antar orang dewasa dengan anak-anak diterapkan di seluruh bidang kehidupan, termasuk dalam kegiatan ekonomi. Dengan demikian, fenomena eksploitasi ekonomi terus dilihat dalam konteks yang lebih luas, bukan hanya dalam konteks ekonomi semata melainkan juga dalam konteks sosial, politik, dan budaya setempat.

3. Upaya Hukum dalam Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Anak yang Bekerja di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk

Sementara itu, dalam pembangunan ketenagakerjaan sasaran utamanya diarahkan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan

¹⁷Boudhiba dalam Dedi Haryadi & Indrasari Tjandraningsih, *Buruh Anak & Dinamika Industri Kecil*, Akatiga, Bandung, 1995, hlm. 7.

kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁸ Untuk mencapai sasaran pembangunan ketenagakerjaan diperlukan berbagai penunjang antara lain tatanan hukum yang mendorong dan menggerakkan pembangunan tersebut.

Atas dasar tersebut, peranan hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya menghendaki agar hukum tidak lagi dipandang sebagai perangkat norma semata, melainkan hukum dipandang juga sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang harus selalu dapat memberikan arah yang melindungi, mengatur, mendorong, merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan masyarakat sesuai dengan tahapan-tahapan pembangunan yang dilaksanakan.¹⁹

Penerapan hukum ketenagakerjaan dalam perlindungan tenaga kerja anak yang bekerja di luar hubungan pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, dikarenakan makin meresahkannya tenaga kerja anak dengan alasan kemiskinan keluarga, sehingga menurut Irwanto memang sulit memisahkan antara partisipasi anak dalam aktivitas ekonomi dengan eksploitasi ekonomi anak.¹⁹ Kondisi tenaga kerja anak seperti itu oleh *International Labour Organization (ILO)* disebut sebagai kerja paksa (*force labour condition*). Contoh kasusnya pada kasus pekerja anak di Jermal sebuah perusahaan penangkapan ikan pasif yang terisolir di tengah Pantai Timur Sumatera Utara, dan di industri alas kaki Cibaduyut Kota Bandung.²⁰

Mempergunakan anak-anak bagi pengusaha bukan merupakan tanpa alasan, karena anak-anak yang bekerja umumnya *droup-out* Sekolah Dasar dan berasal dari keluarga miskin yang dipekerjakan untuk memperoleh keuntungan secara serakah. Kecenderungan pengusaha mempergunakan anak-anak (usia 12 sampai dengan 16 tahun) sebagai tenaga kerja, karena upah murah dan anak-anak lebih mudah diatur daripada tenaga kerja orang dewasa.

Di dalam praktiknya banyak anak-anak ditempatkan sebagai tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja, karena anak dipandang sebagai subordinat orang dewasa atau orang tuanya yang harus selalu tunduk dan mengikuti kehendaknya, sehingga anak dilihat bukan sebagai subjek hukum tetapi sebagai objek yang dapat diperlakukan sesuai kehendak orang dewasa. Hal demikian

¹⁸ Konsideran “menimbang” huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹⁹ Muladi & Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Korporasi dalam Hukum Pidana*, STHB, Bandung, 1991, hlm. 1. Bdgkan Gunanto Suhardi, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2002, hlm. 12.

¹⁹ Irwanto dalam Muhammad Joni & Zulchaina Z. Tanamas, *Op. Cit.*, hlm. 98.

²⁰ Sumber diperoleh dari Rapat Kerja Komite Aksi Perlindungan Anak dari Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Kabupaten Subang, pada tanggal 16 Oktober 2008.

apabila dihubungkan dengan adagium Thomas Hobbes, bahwa manusia seakan-akan merupakan binatang (serigala) dan menjadi mangsa dari manusia lain yang mempunyai fisik lebih kuat darinya (*homo homini lupus*).²¹

Atas dasar tersebut, telah memunculkan berbagai teori/pendekatan dalam rangka perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak, khususnya yang bekerja di luar hubungan kerja yang secara garis besar ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu pendekatan abolisionis, pendekatan proteksionis, dan pendekatan pemberdayaan.²² Pendekatan pertama bersifat kontradiktif dengan dua pendekatan lainnya, karena pada pendekatan abolisionis, tenaga kerja anak dianggap sebagai suatu masalah yang sama sekali tidak dapat ditoleransi, dan karenanya harus dihapuskan sepenuhnya.

Berbeda dengan pendekatan abolisionis, pendekatan proteksionis bertolak dari suatu anggapan bahwa menghapuskan sama sekali tenaga kerja anak merupakan suatu hal yang tidak mungkin, karena dalam praktik sulit untuk direalisasi. Jika upaya aborsionis dipaksakan, hasilnya justru akan merugikan kepentingan anak itu sendiri. Oleh karena itu, yang perlu dilakukan bukannya melarang anak bekerja, tetapi melindungi anak dari praktik-praktik pekerjaan yang membahayakan, eksploitatif, dan merugikan kepentingan anak.

Di dalam perkembangan berikutnya, muncul pendekatan yang lebih maju lagi, yaitu pendekatan pemberdayaan. Pendekatan ini didasarkan kepada asumsi bahwa pekerja anak menjadi bermasalah ketika tidak mempunyai keberdayaan untuk mengorganisasi diri (*self organization*) dan membela hak-hak serta kepentingannya.²³

Kedua pendekatan tersebut terakhir, yaitu pendekatan proteksionis dan pemberdayaan bersifat komplementer, artinya saling memperkuat dan saling membutuhkan untuk keberhasilannya. Usaha para anak untuk memberdayakan diri menuntut pelaksanaan hak-hak serta perbaikan-perbaikan yang telah ditentukan oleh peraturan-peraturan perlindungan anak, sedangkan melalui strategi pengorganisasian diri suara anak dapat mempengaruhi isi dan substansi dari langkah-langkah perlindungan tersebut supaya lebih mendekati kepentingan dan keinginan anak. Sebaliknya, pendekatan larangan tidak

²¹ Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, Paradigma, Yogyakarta, 2002, hlm. 13.

²² Muhadjir Darwin, "Penghapusan atau Pemanusiaan Pekerja Anak?", Paper disampaikan dalam *Semiloka Refleksi dan Evaluasi Prospek Zona Bebas Pekerja Anak di Kutai Kartanegara*, Hotel Singgasana Tenggarong, Kutai Kartanegara - Kalimantan Timur, 20 Juni 2006, hlm. 3.

²³ *Ibid.*, hlm. 4.

mendukung, tetapi justru malah lebih bersifat menghalangi tercapainya tujuan perlindungan maupun pemberdayaan.

Berdasarkan pendekatan di atas, secara yuridis perlindungan tenaga kerja anak bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.²⁴ Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

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

Ditinjau dari segi perlindungan ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diharapkan dapat memberikan perlindungan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek, yaitu : aspek perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis.²⁵ Hal ini sejalan dengan pendapat Iman Soepomo yang membagi perlindungan terhadap tenaga kerja termasuk tenaga kerja anak ke dalam 3 (tiga) macam, yaitu : perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis (keselamatan kerja).²⁶

Sementara itu, Islam memandang pentingnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak, secara universal melalui prinsip persamaan (*equality, indiskriminatif*), tidak pilih kasih (*non favoritisme, antinepotisme*), tidak berpihak (*fairness, impartial*) dan prinsip objektif (tidak subjektif).²⁷ Oleh karena itu, prinsip bekerja dalam Islam didasarkan pada kadar kemampuannya sebagaimana difirmankan Allah SWT dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 282 : “Allah tidak memaksa seseorang melainkan sesuai dengan kadar kemampuannya”.

²⁴Nurul Chotidjah, *Loc. Cit.*

²⁵Aloysius Uwiyono, “Implikasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi”, *Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22 No. 5*, Jakarta, 2003, hlm. 10.

²⁶Iman Soepomo dalam Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 76-77.

²⁷Ujang Charda S., “Reaktualisasi Supremasi Hukum dalam Merekonstruksi Lembaga Peradilan Menuju Indonesia Baru”, *Jurnal Jurista Insentif’06 Bidang Hukum, Vol. 1 No. 1*, Kopertis Wilayah IV Jawa Barat & Banten, Bandung, 2006, hlm. 59.

Sementara itu, Rasulullah SAW bersabda : “Jangan kamu memberikan paksaan (kepada kaum buruh) itu sesuatu yang mereka tidak kuasa melaksanakannya” (H.R. Bukhori dan Muslim).

Untuk itu, makna bekerja menurut Islam adalah memuliakan serta mengabdikan kepada Allah SWT. Sehingga pengertian bekerja mengandung arti bukan hanya sebagai manifestasi hubungan antara manusia dengan sang pencipta, tetapi juga manifestasi umat manusia dalam mengabdikan dan memuliakan Allah SWT. Dengan demikian, makna bekerja dalam Islam dapat dirumuskan pada kategori bekerja sebagai sarana *hablumminallah* dan juga sebagai *hablumminanas*.²⁸

Ketentuan di atas, menjadi alasan bahwa tidak ada suatu paksaan terhadap seseorang untuk melakukan pekerjaan yang di luar batas kadar kemampuannya dalam manifestasi *hablumminallah* dan *hablumminanas*, maka harus memperhatikan harkat dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, ketentuan yang ada di dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali pekerjaan ringan dengan syarat sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial dengan persyaratan bahwa harus ada izin tertulis dari orang tua/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 merupakan suatu kebijakan bahwa mempekerjakan anak harus mempertimbangkan kadar kemampuannya sebagai manifestasi *hablumminallah* dan *hablumminanas* tersebut.

Bentuk lain dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dilakukan dengan pengaturan hubungan kerja melalui perjanjian kerja yang di dalamnya memuat unsur upah, pekerjaan dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara seorang pengusaha dengan seorang pekerja dan lahir karena perjanjian kerja yang di dalamnya memuat unsur perintah, pekerjaan dan upah. Perjanjian kerja melahirkan perikatan dan perikatan yang lahir karena perjanjian kerja ini yang merupakan

²⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 2-3.

hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lain dinamakan pekerja.²⁹

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak dalam pelaksanaan hubungan kerja melalui pembuatan perjanjian kerja dengan bentuk tertulis, tujuannya sebagai upaya mencapai kepastian hukum dan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha.³⁰ Walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memaksa untuk bentuk tertulis sebagaimana diatur Pasal 51 ayat (1), yaitu : “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Persyaratan adanya perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja bagi tenaga kerja anak sifatnya wajib sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 69 ayat (2) yang berbunyi :

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

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan³¹
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur bahwa anak yang berusia 13-15 tahun diperbolehkan melakukan hubungan kerja pada bentuk-bentuk pekerjaan yang sifatnya ringan dengan izin tertulis dari orang tua/walinya, tidak melebihi 3 (tiga) jam, dijamin keselamatan dan kesehatan kerjanya, upah yang memenuhi kebutuhan secara layak bagi kehidupannya serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku,³² tidak mengganggu waktu sekolah dan dilakukan siang hari yang dituangkan ke dalam perjanjian kerja secara tertulis yang ditanda tangani oleh orang tuanya/walinya.

²⁹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm. 1.

³⁰Ujang Charda S., *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Sejarah, teori & Praktiknya di Indonesia)*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, 2010, hlm. 48. Bdgkan juga dengan Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 10.

³¹Bunyi Pasal 69 ayat (2) huruf f dapat interpretasikan bahwa perjanjian kerja untuk anak adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

³²Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan : Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 5. Lihat juga Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 103.

Berdasarkan paparan di atas, bahwa dalam pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja anak, khususnya yang bekerja di luar hubungan kerja, tentunya harus dilakukan melalui satu kesatuan sistem hukum, seperti yang disarikan oleh Friedman ke dalam 3 (tiga) unsur besar, yaitu substansi atau isi hukum (*substance*), struktur hukum (*structure*), dan budaya hukum (*culture*).³³ Secara substansial negara Indonesia telah mengaturnya dalam UUD 1945 yang diimplementasikan ke dalam peraturan perundang-undangan, misalnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 28B ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak. Di samping itu, Indonesia sebagai negara anggota PBB dan masyarakat Internasional, telah meratifikasi Konvensi Hak Asasi Manusia dan Konvensi Hak Anak.

Secara struktural, peran negara dan pemerintah bukan hanya cukup dengan membuat peraturan perundang-undangan saja, tetapi lebih dari itu adalah melaksanakan peraturan yang telah dibuat diwujudkan menjadi kenyataan. Hal ini merupakan tuntutan, karena Indonesia menganut negara hukum dalam arti materiil atau negara kesejahteraan atau negara kemakmuran (*welfare state*) yang menjamin keadilan kepada warganya yang tercipta karena atas berkat rahmat serta ridha Allah Yang Maha Kuasa (*baladun thayibatun ghaffur*) dan dengan didorong oleh keinginan luhur bangsa untuk berkehidupan, kebangsaan yang bebas, merdeka berdasarkan suatu ketertiban menuju kesejahteraan.³⁴ Ketentuan tersebut merupakan landasan bagi arah politik pembangunan hukum nasional dalam rangka melindungi segenap bangsa sebagai asas tentang persatuan seluruh bangsa Indonesia dan asas perlindungan (hukum), tanpa kecuali. Artinya negara turut campur dan bertanggung jawab dalam upaya mengangkat harkat dan martabat manusia sebagai perwujudan perlindungan hukum.

Apabila hal tersebut dilihat dari sudut sejarah hukum, bahwa Indonesia sebagai suatu bangsa yang memasuki negara kesejahteraan ditandai dengan berkembangnya hukum yang melindungi pihak yang lemah,³⁵ sehingga peran

³³Lawrance M. Friedman, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*, Judul Asli : *The Legal System : A Social Science Perspective*, terjemahan M. Khozim, Nusa Media, Bandung, 2009, hlm. 15-17.

³⁴ Moh. Busyro Muqoddas, et. al. (ed.), *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, 1992, hlm. 43.

³⁵ Erman Radjaguguk, "Hukum Ekonomi Indonesia : Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan Ekonomi, dan Memperluas Kesejahteraan Sosial", *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 22 No. 5, Jakarta, 2003, hlm. 22.

dan fungsinya bukan hanya memelihara ketertiban, tetapi juga turut campur tangan dalam menjamin usaha memenuhi kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat³⁶ demi kesejahteraan warga negaranya. Dalam tipe negara kesejahteraan sekarang ini peranan Hukum Administrasi Negara sangat dominan dan akhirnya menjadi *social service state*, sebab negara dibebani tugas servis publik.

Salah satu bentuk campur tangan negara adalah di bidang ekonomi dan kesejahteraan sosial atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk warga negaranya. Hal ini berhubungan dengan dasar kesejahteraan dan keadilan, sehingga pekerjaan yang diharapkan adalah layak bagi kemanusiaan dan tidak merendahkan harkat dan martabat manusia untuk mengusahakan setiap warga negaranya mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kesanggupan dan kemampuannya dengan menerima pengupahan yang adil tanpa diskriminasi dalam pelaksanaan hubungan kerja. Kerja dalam konteks ini adalah kerja yang layak bagi penghidupan dan bukan kerja yang diwarnai oleh penindasan dan eksploitasi, melainkan harus layak untuk penghidupan.

Oleh karena itu, peran negara melalui Departemen Tenaga Kerja, Departemen Sosial, Departemen Pendidikan dan departemen terkait lainnya sangat penting, termasuk pemerintah daerah. Demikian juga, lembaga perlindungan anak, seperti Komisi Hak Asasi Anak, yayasan perlindungan anak dituntut perannya secara intensif dalam menanggulangi masalah anak yang dipekerjakan pada bentuk pekerjaan terburuk.

Di sisi lain, budaya hukum sebagai nilai dan sikap yang merupakan pengikatan sistem substansial dan struktural di tengah-tengah budaya bangsa secara keseluruhan.³⁷ Hal ini oleh Friedman dikemukakan bahwa budaya hukum tiada lain dari keseluruhan sikap masyarakat dan sistem nilai yang ada dalam masyarakat yang akan menentukan bagaimana seharusnya hukum itu berlaku dalam masyarakat. Selanjutnya, Friedman menyebutkan bahwa budaya hukum disebut sebagai bensinya motor keadilan (*the legal culture provides fuel for the motor of justice*).³⁸

Budaya hukum juga dapat diberikan batasan yang sama dengan kesadaran hukum dengan indikatornya meliputi pengetahuan masyarakat,

³⁶ Ridwan HR., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 241.

³⁷ Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Suryadaru Utama, Semarang, 2005, hlm. 105.

³⁸ Abdul Manan, *Aspek-aspek Pengubah Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 96.

pemahaman hukum, sikap hukum, dan pola perilaku hukum masyarakat.³⁹ Keempat indikator tersebut akan sangat menarik untuk dikaji dalam hubungannya dengan pembicaraan tentang budaya hukum, karena hukum dipakai sebagai sarana untuk merubah tingkah laku masyarakat terutama, masyarakat pedesaan. Oleh sebab itu, secara kultural peran orang tua, keluarga, masyarakat dituntut untuk memberikan perlindungan terhadap anak jangan sampai dipekerjakan pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk.

Atas dasar uraian di atas, dimensi persoalan tenaga kerja anak tidak hanya berhubungan dengan persoalan kemiskinan, melainkan pula himpitan dengan aspek lain di balik fenomena tenaga kerja anak itu sendiri, seperti pendidikan, ekonomi keluarga dan budaya lokal, perhatian perusahaan dan pemerintah/pemerintah daerah yang kurang, tempat tinggalnya yang terisolir dari pusat kegiatan ekonomi dan tidak ada program aksi oleh instansi yang berkompeten yang secara konsisten dilaksanakan sebagai upaya dalam pembinaan kehidupan masyarakat.

Pada kenyataannya, anak bekerja bukan karena keinginan dirinya sendiri tetapi juga dipaksa oleh orang tuanya, bahkan dengan cara kekerasan sebagai salah satu budaya disiplin terhadap anak untuk bekerja dan prinsip *no work no pay* dijadikan sebagai analogi bahwa jika anak mau jajan/belanja, maka harus uang sendiri. Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa asumsi selama ini mengenai anak-anak bekerja karena ingin membantu orang tuanya, tidak sepenuhnya benar. Anak yang tidak bekerja akan diberi sanksi, yakni sanksi kehilangan haknya sebagai anak untuk dipenuhi kebutuhan hidupnya yang elementer dan sanksi moral karena dianggap tidak bertanggung jawab terhadap orang tua dan keluarganya.⁴⁰

Kesulitan ekonomi sebagai salah satu faktor penyebabnya yang ditambah dengan faktor sosial-kultural masyarakat yang menempatkan anak sebagai “milik” yang bisa diperlakukan menurut keinginan dan emosi orang dewasa. Sementara itu, dari perspektif sosiologis dan budaya keluarga sebagai miniatur justru secara struktural dan kebudayaan memperlakukan anak sebagai “budak” yang mesti selalu tunduk sebagai anak. Konstruksi sosial dan budaya masyarakat yang demikian itu memberi ruang masalah penghambat utama bagi anak itu sendiri untuk bisa hidup dalam lingkungan yang layak.

Seorang tenaga kerja anak yang datang dari keluarga miskin cenderung

³⁹ Otje Salman & Anthon F. Susanto, *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*, Alumni, Bandung, 2004, hlm. 38-43.

⁴⁰ Ujang Charda S., “Perlindungan Hukum ... *Op. Cit.*, hlm. 63-64.

miskin dan dimiskinkan oleh kondisi yang mendera kehidupannya. Kepentingan tenaga kerja anak dan keluarganya untuk mempertahankan eksistensinya juga diliputi konflik, meskipun masih sebatas latent. Dalam kondisi seperti ini, penanganan dan penghapusan masalah tenaga kerja anak.

Untuk penanganan dan penghapusan masalah tenaga kerja anak di luar hubungan kerja secara garis besar perlu dilakukan upaya dan tindakan sosial dengan memperhatikan dimensi preventif, perlindungan dan penghapusan atau dikenal dengan 3M, yaitu mencegah, melindungi dan menghapus. Oleh karena itu, dimensi tersebut harus dijabarkan di dalam penyusunan rencana aksi penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, baik secara nasional maupun lokal di daerah-daerah.

PENUTUP

Simpulan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya mengatur perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak yang bekerja di dalam hubungan kerja dari bentuk pekerjaan terburuk, sedangkan bagi tenaga kerja anak yang bekerja di luar hubungan kerja pada bentuk pekerjaan terburuk belum terlindungi. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak belum sepenuhnya ditegakkan, baik karena faktor kelemahan substansi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu sendiri, juga karena lemahnya penegakan hukum dan kesadaran hukum masyarakat dalam pencegahan, penanggulangan dan penghapusan tenaga kerja anak yang bekerja pada bentuk pekerjaan terburuk. Penegakan hukum dalam upaya perlindungan terhadap tenaga kerja anak perlu dilakukan pendekatan secara struktural, substansial dan kultural masyarakat dalam upaya mengimplementasikan program aksi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak dari bentuk pekerjaan terburuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdul Manan, *Aspek-aspek Pengubah Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2005.
- Abu Huraerah, *Child Abuse (Kekerasan Terhadap Anak)*, Nuansa, Bandung, 2007.

- Aloysius Uwiyono, "Implikasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi", *Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22 No. 5*, Jakarta, 2003.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariadi, *Pekerja Anak : Masalah, Kebijakan dan Upaya Penanganannya*, Lutfansah Mediatama, Surabaya, 2003.
- Dedi Haryadi & Indrasari Tjandraningsih, *Buruh Anak & Dinamika Industri Kecil*, Akatiga, Bandung, 1995.
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Erman Radjaguguk, "Hukum Ekonomi Indonesia : Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan Ekonomi, dan Memperluas Kesejahteraan Sosial", *Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22 No. 5*, Jakarta, 2003, hlm. 22.
- Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Suryadaru Utama, Semarang, 2005.
- Gunanto Suhardi, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2002.
- Hardius Usman & Nachrowi Djalal Nachrowi, *Pekerja Anak di Indonesia : Kondisi, Determinan, dan Eksploitasi (Kajian Kuantitatif)*, Grasindo, Jakarta, 2004.
- Hartono Widodo & Judiantoro, *Segi Penyelesaian Perselisihan Perburuahan*, Rajawali, Jakarta, 1992.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuahan : Undang-Undang dan Peraturan-peraturan*, Djambatan, Jakarta, 1972.
- _____, *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- _____, *Pengantar Hukum Perburuahan*, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, Paradigma, Yogyakarta, 2002.
- Koko Kosidin, "Aspek-aspek Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Lingkungan Perusahaan Perseroan (Persero)", *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung, 1996.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Michele Ford, "Reseach Note : Indonesian Trade Union Development Since the Fall of Suharto", *Journal Labour and Management in Development, Vol. 1 Number 3*, Asia Fasific Press, Australian National University, 2000.

- Moh. Busyro Muqoddas, et. al. (ed.), *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, 1992.
- Muhadjir Darwin, “Penghapusan atau Pemanusiaan Pekerja Anak?”, Paper disampaikan dalam *Semiloka Refleksi dan Evaluasi Prospek Zona Bebas Pekerja Anak di Kutai Kartanegara*, Hotel Singgasana Tenggarong, Kutai Kartanegara - Kalimantan Timur, 20 Juni 2006.
- Muladi & Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Korporasi dalam Hukum Pidana*, STHB, Bandung, 1991.
- Nurul Chotidjah, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup”, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3*, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003.
- Otje Salman & Anthon F. Susanto, *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*, Alumni, Bandung, 2004.
- Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.
- Ridwan HR., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Ujang Charda S., “Reaktualisasi Supremasi Hukum dalam Merekonstruksi Lembaga Peradilan Menuju Indonesia Baru”, *Jurnal Jurista Insentif’06 Bidang Hukum, Vol. 1 No. 1*, Kopertis Wilayah IV Jawa Barat & Banten, Bandung, 2006.
- _____, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak dari Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Tesis*, Program Pascasarjana UNISBA, Bandung, 2009.
- _____, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Sejarah, teori & Praktiknya di Indonesia)*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, 2010.
- Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.