

## KEPASTIAN HUKUM USIA PEKERJA ANAK TERKAIT KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA

**Diena Zhafira Illiyin**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[diena.zhafira@yahoo.com](mailto:diena.zhafira@yahoo.com)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

### Abstrak

Pasal 69 ayat (2) huruf b UUK tentang perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, artinya pekerja anak tidak boleh menandatangani perjanjian kerja dan yang mewakili untuk menandatangani perjanjian kerja dengan pengusaha adalah orang tua atau wali. Pasal 1 Angka 26 UUK memberikan penjelasan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Permasalahan hukum timbul ketika pekerja anak yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun hendak menandatangani suatu perjanjian kerja dan bagaimana akibat hukum atas tidak sahnya perjanjian kerja yang ditandatangani oleh subyek yang tidak cakap hukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepastian perundang-undangan terkait kecakapan hukum dan untuk mengetahui akibat hukum pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun dalam menandatangani perjanjian kerja dengan pengusaha. Metode penelitian yang digunakan terdiri dari penelitian normatif, pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Hasil penelitian berdasarkan *argumentum per analogiam*, maka unsur anak berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun dianalogikan termasuk pekerja anak yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun. Analogi dilakukan karena sesuai dengan teori hukum tentang kriteria usia anak dan teori hukum tentang cakap hukum. Dapat disimpulkan bahwa Pasal 69 UUK dapat diterapkan juga bagi pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun, maka orang tua atau wali adalah pihak yang mewakili pekerja anak dalam menandatangani perjanjian kerja dengan pengusaha agar syarat sahnya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun telah memenuhi yang diwajibkan dalam UUK.

**Kata kunci:** pekerja anak, perjanjian kerja, cakap hukum.

### Abstract

*Article 69 paragraph (2) letter b UUK concerning work agreements between employers and parents or guardians, meaning that child workers may not sign work agreements and who represent to sign work agreements with employers are parents or guardians. Article 1 Number 26 UUK provides an explanation that the child is every person under the age of 18 (eighteen) years. Legal problems arise when child workers aged 16 years to 17 years want to sign a work agreement and how the legal consequences of the illegality of the employment agreement are signed by subjects who are incapable of law. This study aims to determine the certainty of legislation related to legal skills and to find out the legal consequences of child workers aged 16 years to 17 years in signing work agreements with employers. The research method used consisted of normative research, legislative approaches, conceptual approaches, and case approaches. The results of the study are based on *argumentum per analogiam*, so the elements of children aged 13 years to 15 years are analogous to including child workers aged 16 years to 17 years. The analogy is done because it is in accordance with the legal theory of the criteria for child age and legal theory about competent law. Can be concluded that Article 69 UUK can also be applied to workers of children aged 16 years up to 17 years, then the parent or guardian is the party representing child laborers in signing a work agreement with the employer so that the terms of the legal relationship between employers and child laborers ages 16 years to 17 years meet the requirements of the Law.*

**Keywords:** child worker, employment agreement, legal capability.

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut dengan UUD 1945) mengamanatkan bahwa tujuan

pembangunan nasional Indonesia adalah mewujudkan manusia Indonesia yang utuh dan masyarakat Indonesia yang adil, makmur, sejahtera,

dan damai berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Sebagai negara berkembang, ternyata masih banyak hal yang harus diperbaiki di Indonesia, salah satunya di bidang ekonomi. Peningkatan perekonomian negara salah satunya juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM).

Kualitas SDM Indonesia memang belum dapat dikatakan sesuai dengan standar Internasional (Rosmalia, 2017). Seperti diketahui bersama bahwa di Indonesia banyak sekali ditemui anak yang sudah bekerja mencari nafkah untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarganya. Padahal anak seharusnya sekolah dan bermain, namun karena kemiskinan dan susahny ekonomi keluarga, maka dengan terpaksa anak juga ikut bekerja.

Ternyata pekerja anak tidak hanya ada di Indonesia, namun juga terdapat di negara maju dan negara berkembang, seperti Filipina, Meksiko, Inggris, dan Amerika Serikat (Badan Pusat Statistik dan Organisasi Perburuhan Internasional, 2010). Masih banyak negara yang mempekerjakan anak, namun dengan aturan usia yang berbeda-beda, maka International Labour Organization (Organisasi Buruh Internasional, selanjutnya disebut dengan ILO) sebagai organisasi internasional bidang ketenagakerjaan di bawah PBB, telah mengeluarkan Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Organisasi Perburuhan Internasional, 2017:30).

Konvensi ini kemudian diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja). Pasal 2 ayat (3) yang menyatakan bahwa:

“Usia minimum yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan ayat 1 Pasal ini, tidak boleh kurang dari usia tamat wajib sekolah wajib dan paling tidak boleh kurang dari 15 tahun”.

Walaupun secara umum, ILO telah menetapkan usia minimum untuk bekerja, namun ada perkecualian bagi negara berkembang, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (4) yang menyatakan sebagai berikut:

“Tanpa mengindahkan ketentuan ayat (3) Pasal ini, suatu anggota yang ekonomi dan fasilitas pemerintahannya tidak cukup berkembang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan jika yang demikian itu ada, sebagai permulaan dapat menetapkan usia minimum 14 tahun”.

Indonesia telah memiliki dasar hukum yang

mengatur mengenai hubungan ketenagakerjaan, yaitu Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUK). Dalam Pasal 1 Angka 26 UUK disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Hal ini juga dijelaskan dengan argumentasi pengertian anak dalam Pasal 1 Angka 24 UUK, yakni anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Atas pemahaman definisi anak sebagaimana tertulis dalam ketentuan ini, apabila secara *a-contrario*, maka kebalikan dari anak adalah dewasa. Itulah sebabnya umur 18 tahun menjadi pedoman untuk menentukan seseorang dikategorikan anak atau tidak. Apabila ia berada di bawah 18 tahun, maka kategorinya adalah anak. Adapun bila di atas 18 tahun, maka seharusnya dikategorikan dewasa.

Pada dasarnya UUK melarang perusahaan mempekerjakan anak, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 68 UUK yang isinya sebagai berikut: “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak”. Pasal 69 ayat (1) UUK yaitu sebagai berikut:

“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial”.

UUK juga mengatur ketentuan tentang pekerja anak, seperti jumlah jam kerja, syarat legalitas pekerja anak, kondisi yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu pekerjaan, dan syarat sahnya perjanjian kerja pekerja anak.

Keabsahan suatu hubungan kerja menurut Pasal 50 UUK adalah adanya perjanjian kerja. Syarat sahnya suatu perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UUK. Salah satu syaratnya adalah kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Pasal 52 ayat (1) huruf b UUK memberikan penjelasan bahwa kecakapan yang dimaksud disini adalah cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. Cakap hukum yang dimaksud adalah usia dewasa dan usia anak tidak termasuk cakap hokum (Satrio, 2001:29).

Pada umumnya, perjanjian kerja ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja (Husni, 2005:53). Pekerja yang dimaksud dalam penulisan ini adalah anak dan usia anak tidak tergolong cakap hukum. Pasal 69 ayat (2) huruf b UUK sebagaimana yang berbunyi sebagai berikut:

“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; dan
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

Pasal 69 ayat (2) huruf b merupakan salah satu persyaratan formil yang wajib dipenuhi agar anak dapat bekerja dan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja anak adalah sah. Permasalahan hukum timbul ketika pekerja anak yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun hendak membuat dan menandatangani suatu perjanjian kerja, karena ketentuan Pasal 69 ayat (2) huruf b UUK secara gramatikal jelas tertulis hanya berlaku bagi pekerja anak yang berusia 13 tahun sampai dengan 15 tahun, hal inilah yang tentu saja dalam penerapannya menimbulkan ketidakpastian hukum terkait kecakapan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu: Apakah pekerja anak yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun dapat dikatakan cakap hukum untuk membuat dan menandatangani perjanjian kerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Apakah akibat hukum dari perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja anak yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun.

## METODE

Berdasarkan pada isu hukum yang ada, penelitian akan dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif. Metode penelitian bertujuan untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Marzuki, 2011:35). Metode penelitian ini memberikan penjelasan sistematis dari aturan-aturan yang mengatur kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara aturan, dan menjelaskan hal-hal yang sulit. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan konsep *law in book*, dengan melakukan studi kepustakaan (Mamudji, 2004:14). Pendekatan penelitian yang digunakan untuk metode penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan yang terkait isu hukum yaitu anak, pekerja anak, dan kecakapan dalam menandatangani perjanjian kerja, pendekatan konseptual (teori-teori atau prinsip hukum) yang terkait dengan anak, usia pekerja anak, cakap hukum dalam perjanjian kerja

yang terkait, dan pendekatan kasus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 mengatur mengenai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja. Konvensi ini dibuat untuk memberikan kepastian hukum dan standar usia pekerja anak di negara-negara dunia agar tercipta unifikasi aturan terkait usia anak yang diperbolehkan bekerja, kemudian Konvensi ILO diadopsi dan diratifikasi oleh negara-negara dunia termasuk Indonesia, yaitu melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum Yang Diperbolehkan Untuk Bekerja.

Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 mengatur bahwa usia pekerja anak yang diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun, namun ada dispensasi bagi negara berkembang yaitu usia pekerja anak minimal 14 tahun. Ternyata Indonesia melalui UUK menjelaskan “Yang dimaksud dengan anak adalah orang yang berumur di bawah 18 tahun”, kemudian dalam Pasal 69 ayat (1) UUK mengatur bahwa anak yang diperbolehkan bekerja sehingga disebut dengan pekerja anak adalah yang berusia 13 tahun. Berdasarkan hal tersebut, jadi usia pekerja anak yang dianut Indonesia melalui UUK adalah usia 13 tahun sampai dengan 17 tahun.

Pekerja anak wajib memiliki hubungan kerja yang sah dengan pengusaha melalui perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 50 dan Pasal 52 UUK. Penjelasan dalam Pasal 52 dan Pasal 69 ayat (2) huruf b UUK bahwa bagi pekerja anak, yang menandatangani perjanjian kerja adalah orang tua atau wali, namun dalam Pasal 69 ayat (1) UUK disebutkan bahwa hanya berlaku bagi pekerja anak yang berusia 13 tahun sampai dengan 15 tahun. Padahal pekerja anak yang diatur dalam UUK adalah orang yang berusia 13 tahun sampai dengan 17 tahun. Dengan demikian, terjadi kekosongan hukum bagi pekerja anak yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun dalam membuat dan menandatangani perjanjian kerja.

### Pembahasan

#### **Kecakapan Pekerja Anak Usia 16 Tahun Sampai Dengan 17 Tahun Dalam Menandatangani Perjanjian Kerja**

Pengertian pekerja anak yang diperbolehkan bekerja berdasarkan UUK dan Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 adalah pekerja yang masih tergolong anak, yaitu mereka yang berusia di

bawah 18 tahun dan juga tidak boleh kurang dari usia 13 tahun. Jadi, dapat dipahami bahwa usia pekerja anak di Indonesia adalah yang berusia 13 tahun hingga yang berusia 17 tahun, namun dalam Pasal 69 UUK, pengaturan pekerja anak cenderung hanya dikhususkan pada yang berusia 13 tahun sampai dengan 15 tahun, padahal yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 juga termasuk pekerja anak. Dengan demikian, terjadi kekosongan hukum terkait keabsahan perjanjian kerja sebagai wujud adanya hubungan kerja pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun dengan pengusaha.

Penemuan hukum atau konstruksi hukum terjadi apabila terdapat peraturan perundang-undangan yang belum jelas aturannya untuk dapat diterapkan terhadap suatu peristiwa atau belum ada aturan hukum sama sekali dalam menangani suatu permasalahan hukum yang ada di masyarakat. Dalam hal ini yang dimaksud kekosongan hukum, perlu adanya penemuan hukum atau konstruksi hukum yang ditemukan atau dibentuk untuk mengatasi kekosongan hukum dalam menghadapi permasalahan hukum di masa mendatang (Mertokusumo, 1986:150).

Berdasarkan konstruksi hukum secara *argumentum per analogiam*, maka unsur “anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun” dalam Pasal 69 ayat (1) UUK dan unsur “anak” dalam Pasal 69 ayat (2) UUK dianalogikan termasuk pekerja anak yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun. Analogi dilakukan karena tidak bertentangan dan sesuai dengan teori hukum tentang kriteria usia anak dan teori hukum tentang cakap hukum yang telah diuraikan secara jelas dan yuridis. Pasal 69 UUK dapat diterapkan juga bagi pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun, maka orang tua atau wali adalah pihak yang mewakili pekerja anak dalam menandatangani perjanjian kerja dengan pengusaha agar syarat sahnya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun telah memenuhi yang diwajibkan dalam UUK.

Walaupun pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun memang tidak cakap dalam menandatangani perjanjian kerja, namun dalam hal ini pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun menurut UUK dan Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 diperbolehkan untuk bekerja sesuai dengan syarat dan batasan yang telah diatur dalam UUK. Sedangkan, usia anak yang tidak diperbolehkan untuk bekerja menurut UUK adalah anak yang berusia 0-12 tahun karena minimal usia pekerja anak yang diperbolehkan bekerja adalah 13 tahun.

### **Akibat Hukum Pekerja Anak Usia 16 Tahun Sampai Dengan 17 Tahun Dalam Menandatangani Perjanjian Kerja**

Kedewasaan dalam hukum positif merupakan suatu pengertian hukum karena penentuannya dihitung berdasarkan usia tahun yang dilalui oleh seseorang sejak yang bersangkutan lahir. Dalam hukum positif, menentukan kedewasaan seseorang adalah tidak sama dengan ciri-ciri fisik atau biologis kedewasaan seseorang, baik secara hukum adat maupun berdasarkan Hukum Islam. Isu kedewasaan dikaitkan dengan usia atau umur seseorang sesungguhnya untuk memberikan jaminan dan kepastian hukum sehingga orang yang diasumsikan dewasa berarti orang yang cakap bertindak karena yang bersangkutan dipandang mampu dan menyadari sepenuhnya akibat dari perbuatan yang dilakukannya sehingga kepentingannya dapat terlindungi (Suherman, 2010:41).

Yang dimaksud tidak cakap hukum adalah orang-orang yang dilarang melakukan tindakan atau perbuatan hukum yang berdasarkan atas aturan dalam undang-undang, di luar apakah yang bersangkutan secara kenyataan memang mampu menyadari dan memahami akibat atau konsekuensi dari tindakannya. Orang-orang yang disebut sebagai tidak cakap hukum adalah mereka yang belum dewasa atau anak di bawah umur serta orang yang ditempatkan di bawah pengampuan. Orang-orang tersebut tanpa seizin wakil, yakni orang tua atau wali menurut perundang-undangan, dinyatakan tidak dapat melakukan tindakan hukum, terkecuali melalui lembaga perwakilan.

Makna akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh peristiwa hukum atau adanya konsekuensi atas sesuatu tindakan hukum, sedangkan yang dimaksud tindakan hukum adalah tindakan yang dilakukan untuk memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki dan yang diatur oleh hukum. Akibat hukum dapat berupa:

- a. Lahirnya-ubahnya atau lenyapnya sesuatu keadaan hukum.
- b. Lahirnya-ubahnya atau lenyapnya sesuatu hubungan hukum (hubungan antara dua subyek hukum atau lebih dimana hak dan kewajiban disatu pihak berhadapan dengan hak dan kewajiban dipihak yang lain).
- c. Sanksi-apabila melakukan tindakan melawan hukum (Dedi Arifianto, dkk. *Kecakapan Seseorang Dalam Melakukan Perbuatan Hukum Menurut Hukum Adat Suku Tengger*. Artikel Ilmiah, diakses 10 Desember 2018).

Apabila saat di kenyataan terdapat pihak yang belum memenuhi syarat sahnya perjanjian saat melakukan atau membuat suatu perjanjian, maka ada akibat hukum yang dapat diberlakukan terhadap perjanjian yang telah dibuat tersebut, yaitu:

- a. Batal demi hukum, yaitu tidak terpenuhinya syarat obyektif tercantum di Pasal 1320 syarat 3 dan syarat 4 KUHPerduta (BW).
- b. Dapat dibatalkan, yaitu tidak terpenuhinya syarat subyektif tercantum di Pasal 1320 syarat 1 dan syarat 2 KUHPerduta (BW).

Dilihat dari konsekuensi yuridisnya, maka pembatalan perjanjian dapat dibedakan ke dalam dua terminologi, yaitu:

- a. Null and void; Dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat obyektif tidak dipenuhi. Perjanjian itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.
- b. Voidable; Bila salah satu syarat subyektif tidak dipenuhi, perjanjiannya bukannya batal demi hukum, tetapi salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas) (<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl3520/batalnya-suatu-perjanjian>, diakses 10 Desember 2018).

Terpenuhinya syarat-syarat sah perjanjian kerja, maka akan membawa akibat hukum yang sah (legal contract) dan tidak terpenuhinya syarat-syarat sah perjanjian kerja, maka akan membawa akibat hukum perjanjian kerja yang tidak sah (illegal contract). Perjanjian kerja yang sah memiliki kekuatan mengikat sehingga dapat berfungsi secara yuridis sebagai alat bukti dan kepastian hukum bagi kewajiban dan hak pemberi kerja dan pekerja dalam pelaksanaan perjanjian. Perjanjian kerja yang tidak sah disebabkan karena tidak memenuhi syarat subyektif yaitu melekat pada subjeknya (kesepakatan dan kecakapan) sehingga dapat diajukan pembatalan terhadap kontrak melalui pengadilan dan tidak memenuhi syarat obyektif yaitu melekat pada obyeknya (suatu obyek tertentu

dan causa yang diperbolehkan) sehingga batal demi hukum yang artinya sejak semula dianggap tidak pernah terjadi perjanjian kerja.

Kecakapan bertindak dalam hal ini memang dikaitkan dengan faktor usia dan faktor usia ini didasari atas asumsi bahwa orang di bawah usia tertentu, yaitu usia anak atau belum dewasa, yang mana dalam penulisan ini adalah pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun, belum dapat benar-benar memahami bahkan sadar secara sepenuhnya akibat atau konsekuensi hukum dari perbuatannya. Jika demikian, penulis menyimpulkan bahwa masalah ketidakcakapan bertindak di dalam hukum, yaitu dalam pembuatan penandatanganan perjanjian kerja adalah ketidakcakapan yuridis (Satrio, 2010:34).

Perjanjian kerja antara pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun dengan pengusaha dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja yang tidak sah (illegal contract) karena telah bertentangan dengan Pasal 52 ayat (1) huruf b UUK, yaitu unsur kecakapan hukum dalam membuat perjanjian kerja. Para pihak atau salah satu pihak, dalam hal ini adalah orang tua atau wali pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun, sebagai orang yang memiliki kewenangan untuk bertindak hukum untuk dan atas nama mewakili pekerja anak tersebut, dapat mengajukan pembatalan perjanjian kerja.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan pada pembahasan untuk menjawab rumusan masalah dengan pendekatan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika pekerja anak berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun menandatangani perjanjian kerja dengan pengusaha tanpa diwakili oleh orang tua atau wali, maka menyalahi teori kecakapan hukum sebagai salah satu syarat sahnya suatu perjanjian kerja yang diatur secara umum dalam KUHPerduta (BW) dan diatur lebih khusus dalam UUK. Dengan menggunakan konstruksi hukum secara argumentum per analogiam, maka unsur "anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun" dalam Pasal 69 ayat (1) UUK dan unsur "anak" dalam Pasal 69 ayat
2. UUK dianalogikan termasuk pekerja anak yang berusia 16 tahun sampai dengan 17 tahun. Analogi dilakukan karena tidak bertentangan dan sesuai dengan teori hukum tentang kriteria usia anak dan teori hukum tentang cakap

hukum. Dengan demikian, Pasal 69 UUK dapat diterapkan juga bagi pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun, maka orang tua atau walinya adalah pihak yang mewakili pekerja anak dalam menandatangani perjanjian kerja dengan pengusaha agar syarat sahnya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun telah memenuhi yang diwajibkan dalam UUK. Walaupun pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun memang tidak cakap dalam menandatangani perjanjian kerja, namun dalam hal ini pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun menurut UUK dan Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 diperbolehkan untuk bekerja sesuai dengan syarat dan batasan yang telah diatur. Sedangkan, usia anak yang tidak diperbolehkan untuk bekerja menurut UUK adalah anak yang berusia 0-12 tahun karena minimal usia pekerja anak yang diperbolehkan bekerja adalah 13 tahun.

3. Apabila pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun telah menandatangani perjanjian kerja, bukan orang tua atau wali sebagaimana yang diatur dalam Pasal 69 ayat (2) UUK, maka berdasarkan Pasal 52 ayat (2) UUK tindakan pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun tersebut dapat dikatakan telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf b UUK sehingga tidak memenuhi unsur subyektif dalam suatu perjanjian. Dengan demikian, perjanjian kerja tersebut voidable atau dapat dibatalkan. Sedangkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara (BW) syarat ketiga dan keempat yaitu suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan, disebut sebagai syarat obyektif karena kedua syarat ini harus dipenuhi oleh obyek perjanjian. Tidak terpenuhinya syarat obyektif akan mengakibatkan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum. Para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di wilayah lokasi tempat kerja.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka terdapat saran yang diberikan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Ditujukan kepada pengusaha yang mempekerjakan anak sebagai pihak yang berkepentingan dalam hubungan kerja, untuk dapat mengajukan judicial review atas Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2) huruf b UUK ke Mahkamah Konstitusi, sehingga Hakim Mahkamah Konstitusi

dapat menghasilkan putusan yang isinya memuat penjelasan yang tepat berupa perluasan makna yang terkandung dalam ketentuan Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2) huruf b UUK tersebut.

2. Agar tidak terjadi kekosongan hukum dan ketidakpastian hukum dalam penerapannya, untuk Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan agar segera menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) terkait keabsahan perjanjian kerja pekerja anak dengan pemberi kerja yang ketentuannya mengatur secara keseluruhan bagi setiap usia pekerja anak yang diperbolehkan dalam UUK, sehingga ada ketegasan perihal ketidakcakapan pekerja anak usia 16 tahun sampai dengan 17 tahun dalam menandatangani perjanjian kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Badan Pusat Statistik dan Organisasi Perburuhan Internasional. 2010. Pekerja Anak di Indonesia 2009. Laporan Penelitian. Katalog BPS 2306002, ISBN 978-979-064-144-0, Jakarta: PT. Sigma Sarana.
- Husni, Lalu. 2005. Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mertokusumo, Sudikno. 1999. Mengenal Hukum (Suatu Pengantar). Edisi IV. Cetakan II. Yogyakarta: Liberty.
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2017. Menanggulangi Pekerja Anak di Sektor Rumah Tangga: Panduan Aksi Bagi Pekerja Rumah Tangga dan Organisasi Pekerja Rumah Tangga. ISBN 978-92-2-8312898. Cetakan I. Jakarta.
- Satrio, J.. 2001. Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Buku II. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. 2004. Penelitian Hukum Normatif. Cetakan VIII. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suherman Ade Maman, dkk. 2010. Penjelasan Hukum tentang Batasan Umur. Jakarta:

Nasional Legal Reform Program.

### Artikel

Dedi Arifianto, dkk. 2014. Kecakapan Seseorang Dalam Melakukan Perbuatan Hukum Menurut Hukum Adat Suku Tengger. Dalam Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014. Jember: Fakultas Hukum Universitas Jember.

### Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang;

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Lembaran Negara RI Tahun 1974 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3019;

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak, Lembaran Negara RI Tahun 1979 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3143;

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja), Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3835;

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3886;

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan

Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak), Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3941;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279;

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4756;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak, Lembaran Negara RI Tahun 2012 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5332;

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5491;

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5606;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 115/MEN/VII/2004 tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan

Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat.

**Internet**

Hukum Online. 2004. Batalnya Suatu Perjanjian.  
(Online).

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulas-an/c13520/batalnya-suatu-perjanjian>  
diakses pada 10 Desember 2018.

Triana, Hendra, dan Rosmalia, Eva. 2017.  
Pengembangan Kualitas SDM Indonesia  
Dengan Sertifikasi Profesi. (Online).  
<http://www.lsp-ipi.org/pengembangan-kualitassdm-indonesia-dengan-sertifikasi-profesi>  
diakses pada tanggal 15 November  
2018.

