

Penerapan Tanggung Jawab Pemberi Kerja Kepada Pekerja Di Bawah Umur Yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Gunardi Lie¹, Madeline Rifel²

¹Universitas Tarumanegara, Jakarta, Indonesia
* Email untuk Korespondensi: gunardi.lie@untar.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

pekerja di bawah umur,
Undang-Undang
Ketenagakerjaan,
tanggung jawab,
kecelakaan kerja.

Keywords:

underage workers,
Labor's Law, liability,
workplace accident

Pekerja di bawah umur menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan pekerja yang berusia tiga belas hingga dengan delapan belas tahun. Sesuai dengan Undang-Undang terkait, pemberi kerja merupakan pihak yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap keselamatan pekerja di bawah umur, sehingga pemberi kerja harus ikut bertanggungjawab apabila pekerja di bawah umur mengalami kecelakaan kerja. Tujuan penelitian ini meliputi mengetahui penerapan pertanggungjawaban pemberi kerja dan bentuk tanggung jawab pemberi kerja dalam kasus kecelakaan pekerja di bawah umur berdasarkan ketentuan yang berlaku. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative law research) dengan melakukan pendekatan perundang-undangan (statute approach). Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja memiliki tanggungjawab mutlak terhadap keselamatan setiap pekerjanya tidak terkecuali dengan pekerja anak. Kemudian pemberi kerja juga wajib memberikan kompensasi berupa biaya perawatan, jaminan pendidikan. Serta pemberi wajib pula meninjau kembali perjanjian kerja yang telah dibuat.

Workers under the age of 18, according to the Labor Law, are individuals aged thirteen to eighteen. According to the relevant law, employers are the parties with full responsibility for the safety of underage workers. Therefore, employers must also be held accountable if underage workers experience a workplace accident. The objective of this research includes understanding the implementation of employer responsibility and the forms of employer liability in cases of accidents involving underage workers, based on prevailing regulations. This study will utilize a normative legal research method, involving a statutory approach. The Labor Law states that employers bear absolute responsibility for the safety of all their employees, including child workers. Additionally, employers are obligated to provide compensation in the form of medical expenses and educational guarantees. Employers are also required to review the employment agreements they have established.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, setiap orang yang berada di bawah usia delapan belas tahun didefinisikan sebagai anak dan dikategorikan sebagai mereka yang berada di bawah umur. Bahwasannya sebagaimana manusia pada umumnya, setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dan keselamatan. Kemudian, dikarenakan seorang anak tidak dapat dikatakan sebagai subjek yang mampu bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, maka hak anak kemudian wajib dijamin, dilindungi, dan dipenuhi oleh orang tua dan tiap-tiap bagian masyarakat.

Setiap anak akan bertumbuh kembang hingga dewasa nantinya, dan setiap anak yang telah mencapai usia dewasa akan memikul tanggung jawab sebagai anggota masyarakat. Sebagai dampaknya, dibentuklah sejumlah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan demi menjamin bahwa setiap anak diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri mereka tanpa adanya tekanan apapun. Salah satu peraturan perundang-

undangan yang ikut turut serta dalam melindungi hak ini merupakan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan setiap peraturan pendukungnya.

Yang mana diketahui bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 secara gamblang menyatakan larangan mempekerjakan anak. Tentunya mengingat realitas yang ada di sekitar masyarakat, tidak semua anak hidup dalam situasi yang sama sehingga tidak jarang anak diharuskan untuk turut serta bekerja dengan berbagai alasan yang ada. Dengan demikian, pasal larangan tersebut disusun dengan mempertimbangkan hak anak sebagaimana mestinya, dan memberikan sejumlah pengecualian.

Pengecualian yang dimaksud dalam hal ini hanya berlaku bagi anak yang berumur tiga belas tahun ke atas sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak. Adapun pekerjaan yang boleh diberikan kepada anak haruslah ringan dan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. izin tertulis dari orang tua atau wali;
2. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
3. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
4. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
5. keselamatan dan kesehatan kerja;
6. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
7. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari syarat tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara mutlak tanpa terkecuali, tidak ada anak yang diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan yang berbahaya. Berbahaya dalam konteks yang relevan dapat berarti memungkinkan untuk mengancam kesehatan maupun mendatangkan bencana, kesengsaraan, kerugian, dan sebagainya.

Konsep hukum tentang tanggung jawab dirumuskan dengan merujuk pada beberapa teori dan prinsip dasar hukum. Tanggung jawab atau liability menyatakan bahwa seseorang yang menciptakan risiko harus bertanggung jawab atas konsekuensi dari risiko tersebut. Kemudian timbul suatu pertanyaan mengenai siapa yang harus menjaga agar setiap pekerja di bawah umur terjamin keamanannya. Apabila membahas kembali tentang hak anak, terdapat sebuah pemahaman umum bahwa anak-anak di bawah umur belum memiliki kemampuan sendiri untuk menjamin hak yang mereka miliki. Sebagai konsekuensinya, yang harus bertanggungjawab atas keamanan dan keselamatan pekerja di bawah umur merupakan mereka yang telah dianggap cakap hukum di hadapan hukum yang berlaku.

Pemberi kerja merupakan salah satu pihak yang secara eksplisit terlibat dalam persoalan ini. Mengingat pemberi kerja adalah orang yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayarkan upah atau imbalan, berarti pemberi kerja yang baik itu individu yang cakap hukum maupun badan hukum memiliki tanggung jawab terhadap pekerja di bawah umur yang termaksud.

Namun perlu dipertanyakan pula, apakah pemberi kerja selalu menjadi pihak yang bertanggung jawab atas pekerja di bawah umur yang mengalami kecelakaan? Bagaimana bentuk tanggung jawab yang harus diberikan oleh pemberi kerja? Ketentuan mana yang dapat dipakai sebagai dasar dalam menilai kriteria dan bentuk tanggung jawab pemberi kerja? Sepanjang proses menelaah informasi terkait topik ini, penulis jadi tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam tulisan ilmiah berikut. Penelitian ini ditulis dengan tujuan untuk memperluas wawasan dan pemahaman penulis beserta pembaca yang akan dibahas melalui lensa Hukum Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis memutuskan untuk merangkum dan memilah permasalahan dan isu-isu yang ada dan relevan sehingga diperoleh rumusan masalah berikut: 1) Bagaimanakah penerapan pertanggungjawaban pemberi kerja dalam kasus kecelakaan pekerja di bawah umur berdasarkan ketentuan yang berlaku. 2) Bagaimanakah bentuk tanggung jawab pemberi kerja dalam kasus kecelakaan pekerja di bawah umur berdasarkan ketentuan yang berlaku?

METODE

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative law research) dengan melakukan pendekatan perundang-undangan (statute approach) serta studi pustaka. Penelitian normatif pada muasalnya merupakan metode yang menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum yang salah satunya adalah mengkaji undang-undang. Pokok dari kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat serta menjadi pedoman setiap orang sehingga penelitian hukum normatif akan bertumpu pada hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematika hukum, taraf sinkronisasi, serta perbandingan hukum dan sejarah hukum.

Sementara itu, untuk pendekatan penelitiannya akan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) yang dilakukan dengan menguraikan semua peraturan perundang-undangan dan norma yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diteliti. Dengan demikian, penulis akan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dengan keberlakuan suatu perundang-undangan serta bagaimana pendapat ahli hukum

dengan topik terkait melalui studi pustaka yang mencakup buku, artikel ilmiah atau jurnal tersertifikasi, maupun berita dari media massa. Metode ini digunakan untuk kemudahan analisa penulis serta membantu jalannya pemetaan objek penelitian dengan analisis yang dilakukan secara yuridis kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan ketentuan pemberi kerja sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam kasus kecelakaan pekerja di bawah umur

Liability merupakan istilah hukum yang meluas yang menunjuk hampir semua karakter resiko atau tanggung jawab, yang pasti yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual dan potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang dengan segera atau pada masa yang akan datang.

Konsep tanggung jawab hukum pada dasarnya terkait, meskipun tidak sepenuhnya sama dengan konsep kewajiban hukum. Secara hukum, seseorang diwajibkan untuk berperilaku sesuai dengan norma tertentu, dan jika tidak, dapat menyebabkan penerapan tindakan paksa. Tindakan paksa ini tidak selalu ditujukan langsung kepada individu yang melanggar, tetapi bisa diarahkan kepada individu lain yang memiliki keterkaitan dengan orang pertama, sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh peraturan hukum. Individu yang dikenai sanksi dianggap "bertanggung jawab" atau memiliki tanggung jawab hukum atas pelanggaran tersebut.

Apabila membicarakan tentang kapan pemberi kerja dianggap bertanggung jawab atas suatu kecelakaan kerja, maka sebelumnya terlebih dahulu diperlukan sebuah pemahaman terkait unsur-unsur yang terdapat dalam istilah tersebut. Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tak diinginkan dan tak terduga yang terjadi di lingkungan kerja, dapat mengakibatkan kerugian fisik, kerugian harta, atau bahkan mengancam jiwa. Unsur lingkungan kerja yang tersemat dalam definisi tersebut memberi suatu arti yang mana bahwasannya yang dapat disebut sebagai kecelakaan kerja secara eksklusif bertempat dan atau terjadi selama pekerja sedang bekerja.

Dalam hal ini, pemberi kerja harus menunjukkan tingkat kepedulian dan kesadaran yang tinggi terhadap hukum positif yang berlaku di negara ini. Menerima anak-anak di bawah umur sebagai pekerja memerlukan pemahaman yang matang tentang regulasi ketenagakerjaan, kesejahteraan anak, dan tanggung jawab moral untuk melindungi hak-hak anak. Kesadaran ini juga termasuk pemahaman yang mendalam tentang ketentuan usia minimum untuk bekerja, perizinan, upah yang layak, serta standar keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diterapkan dalam lingkungan kerja.

Oleh karena itu, pemberi kerja harus memahami bahwa menerima anak di bawah umur sebagai pekerja bukan hanya tentang mendapatkan tenaga kerja murah, tetapi juga tentang melindungi hak-hak anak dan memastikan bahwa mereka tidak terkena risiko yang tidak perlu di lingkungan kerja. Oleh karena itu, ketika terjadi kecelakaan kerja yang melibatkan pekerja di bawah umur, pemberi kerja harus bertanggung jawab apabila tidak memenuhi standar dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan.

Mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka standar minimum yang harus ditepati oleh pemberi kerja termasuk pula sebagai berikut:

1. Berada di dalam pengawasan orang dewasa;
2. aktivitas bekerja tidak mengganggu pendidikan anak;
3. terdapat perjanjian kerja yang jelas;
4. apabila dalam halnya anak dipekerjakan bersama dengan pekerja dewasa, tempat kerja anak harus dipisahkan.

Pada dasarnya apabila mempertimbangkan dengan segala peraturan yang telah dirumuskan dan ditetapkan, kemungkinan bagi pekerja di bawah umur untuk mengalami kecelakaan kerja seharusnya sangat rendah. Namun mengambil hipotesis dari asas dan dasar hukum yang berlaku secara luas di Indonesia, terdapat dua alasan mengapa pemberi kerja memiliki tanggung jawab yang mutlak terhadap para pekerja anak. Pertama, pemberi kerja bertanggung jawab pada setiap tenaga kerja yang dipekerjakannya. Menurut Pasal 1367 BW (KUH Perdata), pemberi kerja memiliki tanggung jawab terhadap kerugian yang timbul akibat tindakan pekerja dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Pasal ini menetapkan bahwa majikan tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawabnya, terutama dalam konteks kecelakaan kerja.

Adapula, tanggungjawab yang melekat pada pemberi kerja dalam hal ini bertambah akibat status anak di bawah umur sebagai entitas yang belum mampu untuk melindungi dirinya sendiri. Di sini pemberi kerja berperan serta sebagai sosok yang memastikan bahwa kecelakaan tersebut tidak akan terjadi dan serta menempatkan pekerja anak dalam situasi yang membahayakan.

Bentuk tanggung jawab pemberi kerja dalam kasus kecelakaan pekerja di bawah umur

Pertanggungjawaban bukanlah merupakan suatu istilah yang kosong tanpa adanya arti, melainkan sesuatu yang nyata dan riil. Demi mewujudkan tanggung jawab ini, diperlukan adanya suatu tindakan yang konkret dan nyata. Pemerintah sendiri telah menetapkan peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Jaminan Sosial tahun 2011 tentang Lembaga Jaminan Sosial sebagai peraturan pelaksanaannya. Dalam hal ini, jaminan yang dimaksud meliputi pula biaya perawatan, santunan, pengangkutan peserta kecelakaan kerja, dan bantuan beasiswa bagi anak sang pekerja.

Namun, tentunya pekerja di bawah umur belum memenuhi persyaratan administratif untuk mendapatkan jaminan tersebut. Diketahui bahwa terdapat sejumlah syarat yang dibutuhkan bagi pekerja untuk mendaftarkan diri dalam jaminan ketenagakerjaan, termasuk pula pada persyaratan bahwa pekerja harus memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP). NPWP baru dapat diperoleh ketika seseorang telah mencapai usia delapan belas tahun, sehingga dalam hal ini pekerja yang telah mencapai usia delapan belas tahun tidak dapat lagi dikategorikan sebagai anak-anak.

Oleh karena itu, pemberi kerja, sebagai pemegang tanggung jawab atas pekerjaannya, harus mengambil alih peran pemerintah dalam memberikan jaminan atas kecelakaan kerja yang mungkin dialami oleh pekerja di bawah umur. Nominal uang yang diberikan dalam bentuk jaminan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kerugian yang dialami oleh pekerja anak dan juga biaya yang digunakan dalam berobat pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja.

Kemudian, karena pekerja anak memiliki kewajiban untuk menjalani program pendidikan, perusahaan harus memastikan bahwa anak masih dapat melanjutkan sekolah setelah mengalami kecelakaan kerja. Ini menciptakan tanggung jawab tambahan bagi pemberi kerja untuk memastikan pekerjaan yang diberikan kepada anak tidak menghambat kesinambungan pendidikan mereka.

Pemberi kerja juga perlu melakukan pengecekan ulang terhadap perjanjian kerja. Jika terbukti bahwa pekerjaan yang diberikan kepada anak memiliki risiko yang membahayakan keselamatan mereka, pemberi kerja harus bertanggung jawab dan segera melepaskan pekerja anak tersebut dari pekerjaan tersebut. Tindakan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak anak, khususnya hak mereka untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan mendukung perkembangan pendidikan mereka.

Namun, terdapat pengecualian untuk anak-anak di bawah umur yang memperoleh pendapatan dari usaha atau pekerjaan bebas mereka sendiri. Meskipun demikian, anak-anak ini masih diwajibkan membayar pajak atas pendapatan mereka, tetapi mereka dapat menggunakan NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak) orangtua mereka. Dalam hal ini, orangtua yang dimaksud adalah ayah yang bertindak sebagai kepala keluarga, kecuali jika ayah sudah meninggal atau keberadaannya tidak diketahui. Pembatasan usia minimal untuk mendapatkan NPWP dijelaskan sebagai upaya untuk melindungi anak-anak dari eksploitasi ekonomi dan sosial. Hal ini disebabkan karena anak-anak yang belum mencapai usia cukup masih belum memiliki kemampuan untuk mengurus administrasi perpajakan secara mandiri dan memikul tanggung jawab tersebut.

KESIMPULAN

Pemberi kerja boleh menerima pekerja di bawah umur selama mereka dapat mematuhi standar yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam halnya memastikan bahwa setiap anak bekerja dalam kondisi yang layak dan dijamin keselamatannya. Apabila halnya terjadi suatu kecelakaan kerja, maka pemberi kerja merupakan pihak yang bertanggung jawab dengan mempertimbangkan dua hal berikut: a) Pemberi kerja memiliki tanggung jawab atas kecelakaan yang terjadi terhadap pekerja dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada mereka; dan b) Pekerja di bawah umur tidak memiliki kemampuan untuk melindungi dirinya sendiri secara penuh. Sedangkan sebagai bentuk tanggung jawab atas kecelakaan kerja yang telah terjadi, pemberi kerja wajib untuk memberikan kompensasi berupa biaya perawatan, jaminan pendidikan. Serta pemberi wajib pula meninjau kembali perjanjian kerja yang telah dibuat. Apabila terbukti bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, pekerja tidak diperkenankan untuk kembali bekerja. Hendaknya setiap pemberi kerja memahami hukum ketenagakerjaan dan tanggung jawab moral terhadap anak-anak di bawah umur. Pemberi kerja harus mematuhi standar usia, perizinan, upah, dan keselamatan kerja. Perlu juga diadakan evaluasi perjanjian kerja secara berkala dalam halnya memastikan bahwa pemberi kerja tidak menempatkan pekerja di bawah umur dalam pekerjaan yang memiliki resiko membahayakan.

REFERENSI

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39)
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247)
- Hans Kelsen, Teori Hukum Murni, Nusamedia, Bandung, 2008, h. 136.
- Handari, S. & Qolbi. M. (2021) Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*. Vol. 17, No. 1.
- Silahi, A. Marlina. Eddy, T. Nasution, A. (2019) Analisis Hukum Terhadap Pembinaan Anak Pidana di Lembaga Pembinaan Anak Kelas I Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Hukum*. Vol 1, No 1.

- Tahamata, L. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak, Kajian Ketentuan United Nations Convention On The Right Of The Child. Volume 24 Nomor 1, hal. 40 - 46.
- Triwulan, T. & Shinta, Perlindungan Hukum Bagi Pasien, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010, h. 48.
- Wisanti, Ludia Kartika (2019) Pertanggung Jawaban Pidana Terhadap Anggota Tni Sebagai Pelaku Cyberporn. Undergraduate Thesis, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Damkar. (2020) Pengertian (Definisi) Insiden, Kecelakaan Kerja dan Nearmiss. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Banda Aceh. Nanggroe Aceh Darussalam.
<https://damkar.bandaacehkota.go.id/2020/07/13/pengertian-definisi-insiden-kecelakaan-kerja-dan-nearmiss/> (Diakses pada 01 Oktober 2023)
- Handayani, R, (2023) Ini Batasan Usia untuk Memperoleh NPWP dan Alasannya. Pajak.com.
<https://www.pajak.com/pajak/ini-batasan-usia-untuk-memperoleh-npwp-dan-alasannya/#:~:text=Batasan%20usia%20minimal%20untuk%20memperoleh%20NPWP%20adalah%2018%20tahun%2C%20kecuali,memenuhi%20syarat%20subjektif%20dan%20objektif.> (Diakses pada 01 Oktober 2023)
- Isabela, M. (2022) Hukum Mempekerjakan anak di Bawah Umur. Kompas.
<https://nasional.kompas.com/read/2022/03/20/04000051/hukum-mempekerjakan-anak-di-bawah-umur> (Diakses pada 01 Oktober 2023)