BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Hukum Negara Indonesia dan Singapura

Indonesia dan Singapura adalah dua negara yang mempunyai sistem hukum yang berbeda. Subekti berpendapat bahwa sistem merupakan suatu susunan atau catatan yang teratur, suatu keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain, tersusun menurut suatu rencana atau pola hasil suatu pemikiran untuk mencapai suatu tujuan. Sistem yang baik tidak boleh terdapat suatu pertentangan atau benturan dan juga tidak boleh terjadi duplikasi atau tumpang tindih (*overlapping*) diantara bagian-bagian itu.[3] Untuk itu sistem hukum merupakan suatu susunan atau tataan teratur dari aturan-aturan hidup, keseluruhannya terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain. Ciri-ciri dari sistem hukum yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan dan ketergantungan yang berada dalam organisasi teratur serta terintegrasi.

Sistem hukum dibagi menjadi 4 (empat), yaitu Sistem Hukum Eropa Kontinental atau sering disebut dengan *Civil Law System*, Sistem Anglo Saxon atau sering disebut dengan *Common Law System*, Sistem Hukum Adat, dan Sistem Hukum Islam atau sering disebut *Islamic Law System*.[4] Di Indonesia menganut Sistem Hukum Eropa Kontinental atau *Civil Law*

---

[3] R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, ed. 2, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 67.

[4] Ibid., hlm. 68.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

System dan di Singapura menganut Sistem Hukum Anglo Saxon atau *Common Law System*.

1. Sistem Hukum Indonesia

Sistem Hukum Indonesia merupakan sistem hukum yang berasal dari Eropa khususnya Negara Belanda yakni Eropa Kontinental atau sering disebut *Civil Law*. Hal ini berdasarkan fakta sejarah bahwa Indonesia merupakan bekas wilayah jajahan Belanda. Sistem Hukum Eropa Kontinental merupakan suatu sistem hukum dengan ciri-ciri adanya berbagai ketentuan-ketentuan hukum yang dikodifikasi (dihimpun) secara otomatis yang akan ditafsirkan lebih lanjut oleh hakim dalam penerapannya serta sistem hukum ini berasal dari kodifikasi hukum di kekaisaran Romawi. Dalam Sistem Eropa Kontinental, hukum yang memiliki kekuatan yang mengikat adalah hukum tertulis (peraturan perundang-undangan), sehingga putusan hakim dalam suatu perkara hanya mengikat para pihak yang berpekara saja.[5]

2. Sistem Hukum Singapura

Sistem Hukum Singapura adalah negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon atau juga yang disebut *Common Law*. *Common Law* mulai berkembang di Inggris sejak abad ke XI dan sering juga disebut sebagai sistem *"Unwritten Law"* atau hukum yang tidak

[5] Bolehkah menggunakan sistem hukum eropa kontinental dan anglo saxon bersamaan?, http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt52d0dd1656749/bolehkah-menggunakan-sistem-hukum-eropa-kontinental-dan-anglo-saxon-bersamaan?, diunduh pada tanggal 10 Februari 2015 pukul 14:00.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

tertulis. Akan tetapi, sistem *Common Law* bukanlah sepenuhnya merupakan hukum tidak tertulis, sebab di mana dalam sistem *Common Law* juga dikenal hukum yang bersifat tertulis (*statutes*).[6] Sumber hukum lainnya pada sistem *Common Law* adalah pada putusan hakim atau pengadilan (*judicial decisions*) dan hukum kebiasaan.

B. Teori Perlindungan Hukum dan Efektivitas Hukum

1. Teori Perlindungan Hukum

Awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Dengan perkembangan zaman, maka teori perlindungan hukum semakin diakui.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota masyarakat dan antara

[6] R.Abdoel Djamali, Op.cit.,hlm. 70.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Kehadiran hukum dalam masyarakat berfungsi untuk mengadakan integrasi dan koordinasi kepentingan-kepentingan yang bisa berbenturan satu sama lain.[7]

Menurut pendapat Phillipus Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan dilembaga pengadilan. Philipus Hadjon, juga merumuskan bahwa prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan pijak yang digunakan adalah Pancasila, karena merupakan dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia.[8]

---

[7] Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

[8] Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, cet. 1, (Surabaya: Peradaban, 2007), hlm. 3-5.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

Konsepsi perlindungan hukum bagi rayat di barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *rule of law*. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan isinya dan konsep *rechtsstaat* dan *rule of law* menciptakan sarana sehingga pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia akan subur dalam wadah *rechtsstaat* atau *rule of law*.[9]

2. Teori Efektivitas Hukum

Efektivitas hukum dalam tindakan atau realita hukum dapat diketahui apabila seseorang menyatakan bahwa suatu kaidah hukum berhasil atau gagal mencapai tujuanya, maka hal itu biasanya diketahui apakah pengaruhnya berhasil mengatur sikap tindak atau perilaku tertentu sehingga sesuai dengan tujuannya atau tidak. Efektivitas hukum akan disoroti dari tujuan yang ingin dicapai, yakni efektivitas hukum. Salah satu upaya yang biasanya dilakukan agar supaya masyarakat mematuhi kaidah hukum adalah dengan mencantumkan sanksi-sanksinya. Sanksi-sanksi tersebut bisa berupa sanksi negatif atau sanksi positif, yang maksudnya adalah menimbulkan rangsangan agar manusia tidak melakukan tindakan tercela atau melakukan tindakan yang terpuji.

[9] Ibid, hlm. 18-19.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

a) Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
b) Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
c) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
d) Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
e) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum.

Efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat efektif jika kalau faktor-faktor yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya. Ukuran efektif atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dari perilaku masyarakat. Suatu hukum atau peraturan perundang-undangan akan efektif apabila warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau dikehendaki oleh atau peraturan perundang-undangan tersebut mencapai tujuan yang

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

dikehendaki, maka efektivitas hukum atau peraturan perundang-undangan tersebut telah dicapai. [10]

C. Definisi Anak

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, anak adalah manusia yang masih kecil. Menurut *Oxford Learner's Pocket Dictionary*, *child* atau *children* (anak) adalah *"young human being"* dimana Penulis terjemahkan secara bebas yakni manusia yang masih muda atau kecil.

D. Anak Yang Bekerja Menurut Hukum Di Indonesia

1. Konstitusi Negara Indonesia

Dalam landasan konstitusional di Indonesia bahwa Hak Anak dituangkan didalam Pasal 28B ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya ditulis dengan UUD 1945) yang berbunyi :

> "Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi."

2. Istilah Anak

Adanya ketidakseragaman dalam penafsiran terhadap istilah anak yang tertuang dalam beberapa pengaturan di peraturan perundang-undangan atau aturan hukum lainnya. Berdasarkan Pasal 330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) (selanjutnya ditulis dengan BW), anak (yang belum dewasa) adalah mereka yang

[10] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 8.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan tidak kawin sebelumnya. Bila perkawinan dibubarkan sebelum mereka 21 (dua puluh satu) tahun, maka mereka tidak akan kembali berstatus belum dewasa.

Menurut Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, yang dimaksud anak adalah anak yang belum mencapai usia 18 (delapan belas) tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan berada di bawah kekuasaan orang tuanya selama kekuasaan tersebut tidak dicabut. Orang tua mewakili anak tersebut mengenai tersebut mengenai segala perbuatan hukum di dalam dan di luar pengadilan.

Menurut Pasal 1 ayat (26) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis dengan UU Ketenagakerjaan), anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Namun, menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang dimaksud dengan anak adalah setiap manusia yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah, termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (selanjutnya ditulis dengan UU Perlindungan Anak), anak adalah seseorang yang belum berumur 18

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

(delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2008 tentang Pornografi, anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun.

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, yang dimaksud dengan anak adalah seseorang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Namun, munurut Pasal 98 ayat (1) Kompilasi Hukum Islam, bahwa anak merupakan seseorang yang belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau tidak pernah melangsungkan perkawinan. Dalam penelitian ini yang menjadi patokan yang disebut dengan anak adalah seseorang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun sesuai UU Ketenagakerjaan.

3. Istilah Tenaga Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tenaga Kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu atau orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Namun, menurut Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dari kedua pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, Tenaga Kerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan baik di

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.

4. Istilah Pekerja/Buruh

Dalam praktek, baik dalam bentuk tulisan-tulisan maupun perkataan atau penyebutan, baik formal maupun informal sering dijumpai perkataan Pekerja atau Buruh yang penempatannya terkadang tidak tepat dan sering membingungkan. Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan Buruh adalah Pekerja yang kasar seperti kuli, tukang mandor, yang melakukan pekerjaan yang kasar. Istilah Buruh dalam konteks sejarah, sangat dipengaruhi beragam aspek mulai dari aspek sosial, politik, ekonomi, hingga budaya. Dimasa orde lama Soekarno, istilah Buruh sangat akrab ditelinga masyarakat. Bahkan dalam kehidupan sehari-hari, istilah Buruh merupakan sebutan bagi siapapun yang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah, baik yang bekerja disektor industri maupun dikalangan pemerintahan. Dalam struktur pemerintahan, Soekarno juga lebih memilih menggunakan istilah buruh dibandingkan Pekerja.

Pada masa era orde baru, setelah istilah Serikat Buruh diganti menjadi istilah Serikat Pekerja, timbul ketakutan dikalangan Buruh terhadap penggunaan istilah Pekerja, karena serikat pekerja saat itu sangat sentralistik, sehingga para Pekerja/Buruh saat itu tidak secara bebas untuk membentuk organisasi Pekerja/Buruh yang lain. Serikat

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

pekerja saat itu juga tidak merespon tuntutan dari Pekerja/Buruh yang menuntut pemenuhan hak-hak dari Pekerja/Buruh.

Pada saat Rancangan Undang-Undang Serikat Pekerja/Buruh kembali dibahas dibadan legislatif memunculkan perdebatan penggunaan istilah Pekerja dan Buruh. Pemerintah menginginkan penggunaan istilah Pekerja akan tetapi dari kalangan Pekerja/Buruh menginginkan penggunaan istilah Buruh, maka diambil jalan tengah yang menjajarkan istilah Pekerja dan Buruh dengan penggunaan istilah Pekerja/Buruh. Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[11]

5. Istilah Pemberi Kerja dan Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka, Pemberi Kerja hanya pihak yang mempekerjakan Pekerja/Buruh.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah :

a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

[11] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed. revisi, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 16.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Maka, Pengusaha dalam hal ini bisa dikatakan pemilik, bukan pemilik atau hanya mewakili perusahaannya.

6. Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maka, hubungan kerja terjadi sejak adanya perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

7. Istilah Hak

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hak adalah kekuasaan untuk berbuat sesuatu. Sedangkan, menurut Kamus Hukum hak adalah benar, sungguh, nyata, atau kekuasaan yang benar atas sesuatu.

Menurut Prof. Dr. Notonagoro, hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu (hanya/semata-mata) oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain maupun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.[12] Hans Kelsen juga berpendapat bahwa hak adalah hak-hak tiap orang dijamin oleh hukum merupakan akibat atau hasil dari

[12] Pengertian Hak Menurut Prof. Dr. Notonagoro, http://brainly.co.id/tugas/72619, diunduh pada tanggal 10 Februari 2015 pukul 19:00.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

kewajiban hukum orang lain yang mempunyai hubungan hukum dengan orang yang mempunyai hak tersebut. Jadi, tidak ada hak hukum tanpa adanya kewajiban hukum orang lain.[13]

Hak yang ada pada seseorang merupakan mewajibkan orang lain untuk melakukan suatu prestasi atau tidak melakukan sesuatu, sehingga antara hak dan kewajiban adalah saling berkaitan satu sama lainnya.[14] Hak dan kewajiban merupakan hubungan yang sangat erat, di mana satu mencerminkan adanya yang lain. Hak anak menurut Pasal 1 ayat (12) UU Perlindungan Anak adalah bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin, dilindungi, dan dipenuhi oleh orangtua, keluarga, masyarakat, pemerintah, dan negara.

8. Ketentuan Usia Dan Jam Kerja Yang Diizinkan Untuk Anak Bekerja

Berdasarkan Pasal 68 UU Ketenagakerjaan secara tegas melarang Pengusaha mempekerjakan anak. Namun ini dikecualikan dalam Pasal 69 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa 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.

Menurut Pasal 69 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud

[13] Hukum Positif Indonesia - Pengertian Hak, https://id-id.facebook.com/HukumPerdataIndonesia/posts/292915794146669, diunduh pada tanggal 10 Februari 2015 puku 19:00.

[14] Satjipto Raharjo, Op.cit.,hlm 54-55.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

dalam Pasal 69 ayat (1) UU Ketengakerjaan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

a. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
c. Waktu kerja maksimun 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 berlaku.

Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 69 ayat (2) ada beberapa persyaratan yang dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya seperti persyaratan izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan berlaku.

Menurut Pasal 70 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dengan paling sedikit umur 14 (empat belas) tahun. Pekerjaan yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan syarat sebagai berikut :

a. Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
b. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Pasal 1 ayat (27) *juncto* Pasal 69 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan, Pengusaha yang mempekerjakan anak pada

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

pekerjaan ringan hanya dapat dilakukan pada siang hari, yakni waktu antara pukul 06:00 sampai dengan pukul 18:00.

Menurut Pasal 71 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, anak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan bakat dan minatnya, agar orang tua mengetahui minat dan bakat dari anaknya. Dalam Pasal 71 ayat (2) UU Ketengakerjaan, Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (1) UU Ketenagakerjaan wajib memenuhi syarat :

a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
b. Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Menurut Pasal 71 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.115/Men/VII/2004 Tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat Dan Minat (selanjutnya ditulis dengan Kep.115/Men/VII/2004).

Menurut Pasal 5 ayat (1) Kep.115/Men/VII/2004, Pengusaha yang mempekerjakan anak yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun untuk mengembangkan bakat dan minat, dengan syarat :

a. Membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan orang tua atau wali yang mewakili anak dan membuat kondisi dan syarat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

b. Mempekerjakan di luar waktu sekolah;
c. Memenuhi ketentuan waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari dan 12 (dua belas) jam seminggu;
d. Melibatkan orang tua atau wali di lokasi tempat kerja untuk melakukan pengawasan langsung;
e. Menyediakan tempat dan lingkungan kerja untuk melakukan pengawasan langsung;
f. Menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang bebas dari peredaran dan penggunaan narkotika, perjudian, minuman keras, prostitusi, dan hal-hal sejenis yang memberikan pengaruh buruk terhadap perkembangan fisik dan mental, dan sosial anak;
g. Menyediakan fasilitas tempat istirahat selama waktu tunggu; dan
h. Melaksanakan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja.

Waktu tunggu sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf F Kep.115/Men/VII/2004, paling lama 1 (satu) jam dan jika melebihi maka akan masuk ke dalam waktu kerja.

9. Ketentuan Jenis Pekerjaan Yang Diizinkan dan Dilarang Untuk Anak

Menurut Pasal 2 Kep.115/Men/VII/2004, anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan minat dan bakatnya, dengan harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

a. Pekerjaan tersebut biasa dikerjakan anak sejak usia dini;
b. Pekerjaan tersebut diminati anak;
c. Pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan anak;
d. Pekerjaan tersebut menumbuhkan kreativitas dan sesuai dengan dunia anak.

Menurut Pasal 3 Kep.115/Men/VII/2004, pelibatan anak dalam pekerjaan untuk mengembangkan minat dan bakat harus memperhatikan terbaik untuk anak, sebagaimana dilakukan dengan cara antara lain :

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

a. Anak didengar dan dihormati pendapatnya;
b. Anak diperlakukan tanpa menghambat tumbuh kembang fisik, mental, interlektual, dan sosial secara optimal;
c. Anak tetap memperoleh pendidikan;
d. Anak diperlakukan sama dan tanpa paksaan.

Menurut Pasal 4 Kep.115/Men/VII/2004, Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat tanpa pengawasan langsung dari orang tua atau wali, pengawasan tersebut berupa :

a. Mendampingi setiap kali anaknya melakukan pekerjaan;
b. Mencegah perlakuan eksploitatif terhadap anaknya;
c. Menjaga keselamatan, kesehatan, dan moral anaknya melakukan pekerjaan.

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh dewasa. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan atau sebaliknya.

Menurut Pasal 74 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, meliputi :

a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

Menurut Pasal 74 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan mengenai semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak dituangkan lebih jelas di Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.235/Men/2003 Tentang Jenis-jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, Atau Moral Anak (selanjutnya ditulis dengan Kep.235/Men/2003).

Dalam Kepmen Nomor Kep.235/Men/2003, jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak berupa :

A. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya meliputi :
   Pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan, dan perbaikan :
   1. Mesin-mesin
      a. Mesin perkakas seperti : mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap;
      b. Mesin produksi seperti : mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol.
   2. Pesawat
      a. Pesawat uap, seperti : ketel uap, bejana uap;
      b. Pesawat cairan panas, seperti : pemanas air, pemanas oli, dan lain-lain;
      c. Pesawat dingin, pesawat pembangkit gas karbit;
      d. Pesawat angkat dan angkut, seperti : keran angkat, pita transport, ekskalator, gondola, forklift, loader;
      e. Pesawat tenaga, seperti mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik.
   3. Alat berat, seperti : traktor, pemecah batu, grader, pencampur aspal, mesin pancang.
   4. Instalasi, seperti : instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

5. Perlaratan lainnya, seperti : tanur, dapur peleburan, *lift*, perancah.
6. Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.

B. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya yang meliputi :
   1. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik
      a. Pekerjaan di bawah tanah, di bawah air, atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (*confined space*) misalnya sumur, tangki;
      b. Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 (dua) meter;
      c. Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik yang bertenggangan di atas 50 (lima puluh) volt;
      d. Pekerjaan yang menggunakan peralatan listrik dan/atau gas;
      e. Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrim atau kecepatan angin yang tinggi;
      f. Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran yang melebihi nilai ambang batas (NAB);
      g. Pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan radioaktif;
      h. Pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion;
      i. Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu;
      j. Pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran, dan/atau peledakan.
   2. Pekerjaan yang mengandung bahaya kimia
      a. Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pajanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya;
      b. Pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenic, dan/atau teratogenik;
      c. Pekerjaan yang menggunakan asbes;
      d. Pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan, dan/atau mengangkut pestisida.
   3. Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis
      a. Perkerjaan yang berpajan dengan kuman, virus, bakteri, fungi, parasit, dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamaan kulit, pencucian getah/karet.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

b. Pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan, dan pengepakan daging hewan;
c. Pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti memerah susu, memeberi makan ternak, dan membersihkan kandang;
d. Pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpangan hasil-hasil pertanian;
e. Pekerjaan penangkaran binatang buas.

C. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu :
1. Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi, atau jalan.
2. Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan, dan bongkar muat.
3. Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 (dua belas) kilogram untuk anak laki-laki dan diatas 10 (sepuluh) kilogram untuk anak perempuan.
4. Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
5. Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
6. Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.
7. Pekerjaan di kapal.
8. Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengelolaan bekas sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
9. Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18:00-06:00.

Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak berupa pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat, atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi dan pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok. Menurut Pasal 2 ayat (2) Kep.235/Men/2003, pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak dapat ditinjau kembali sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Selain itu, pekerjaan yang dilarang untuk dipekerjaan pada anak juga diatur dalam Pasal 67 UU Perlindungan Anak, setiap orang dilarang dengan sengaja menempatkan, membiarkan, melibatkan, menyuruh melibatkan anak

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

dalam penyalahgunaan, produksi, dan distribusi narkotika, alkohol, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (napza).

E. Anak Yang Bekerja Menurut Hukum Singapura

1. Konstitusi Negara Singapura

Berdasarkan Bab II Pasal 4 mengenai *Supremacy Of The Constitution* (Konstitusi Tertinggi) pada Konstitusi Negara Singapura menyatakan :

> *"This Constitution is the supreme law of the Republic of Singapore and any law enacted by the Legislature after the commencement of this Constitution which is inconsistent with this Constitution shall, to the extent of the inconsistency, be void."*

Kalimat diatas Penulis terjemah secara bebas yakni :

> "Konstitusi ini adalah hukum tertinggi di Republik Singapura dan setiap hukum ditetapkan oleh badan pembuat Undang-Undang setelah dimulainya konstitusi ini, yang tidak konsisten atau bertentangan dengan konstitusi ini, menjadi tidak berlaku."

Berdasarkan Bab IV Pasal 9-16 Konstitusi Negara Singapura, menjamin :

a. Liberty of the person;
b. Slavery and forced labour prohibited;
c. Protection against restripective criminal laws and repeated trial;
d. Equal protection;
e. Prohibition of banishment and freedom of movement;
f. Freedom of speech, assembly, and association;
g. Freedom of religion;
h. Right in respect of education.

Kalimat yang diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

a. Kebebasan seseorang;
b. Pelarangan perbudakan dan kerja paksa;

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

c. Perlindungan terhadap hukum pidana yang lampau ataupun sekarang dan pemeriksaan kembali;
d. Perlindungan yang sama;
e. Larangan mengusir dan kebebasan bergerak;
f. Kebebasan berbicara, berkumpul, dan berserikat;
g. Kebebasan beragama;
h. Hak atas pendidikan.

2. Istilah Anak

Definisi anak menurut Pasal 2 ayat (1) *Children And Young Persons Acts* (*Chapter 38*) adalah :

"A person who is below the age of fourteen years."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Seseorang yang berumur dibawah 14 (empat belas) tahun."

Menurut Pasal 67A *Employment Act* (*Chapter 91*), anak didefinisikan sebagai :

"A person who has not completed his 15th year of age"

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Seseorang yang belum mencapai usia 15 (lima belas) tahun."

Selain definisi anak, di Singapura mengenal istilah *"Young Person"* yang artinya orang muda, dimana Pasal 2 *Children And Young Persons Act* (*Chapter 38*) orang muda adalah

"A person who is fourteen years of age or above and below the age of sixteen years."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Seseorang yang berumur 14 (empat belas) tahun atau diatas dan dibawah umur 16 (enam belas) tahun."

Menurut Pasal 67A *Employment Act* (*Chapter 91*), anak muda didefinisikan sebagai :

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

"A person who has completed his 15th year of age but who has not completed his 16th year of age."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Seseorang yang telah berusia 15 (lima belas) tahun tapi belum mencapai usia 16 (enam belas) tahun."

Dari ketentuan diatas, menurut Pasal 21 *Child And Young Person Act* (*Chapter 38*), dalam proses berdasarkan Undang-Undang ini, sesorang yang diduga merupakan seorang anak atau orang muda, maka pengadilan melakukan penyelidikan untuk memastikan usia orang tersebut merupakan anak atau orang muda atau bukan kedua-duanya.

3. Istilah Pekerja dan Pemberi Kerja

Menurut Pasal 2 *Employment Act* (*Chapter 91*), menyatakan bahwa :

"Employee means a person who has entered into or works under a contract of service with an employer and includes a workman, and any offer or employee of the Government included in a category, class, or description of such officers or employees declared by the President to be employees for the purposes of this Act or any provision thereof, but does not include any seafarer, any dosmetic worker, any person employed in a managerial or an executive position, and any person belonging to any other class of persons whom the Minister may, from time to time by notification in the Gazette, declare not to be employees for the purposes of this Act."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Pekerja adalah seseorang yang masuk atau bekerja dibawah perjanjian kerja dengan Pemberi Kerja dan termasuk Pekerja/Buruh, dan pegawai atau Tenaga Kerja/Pekerja pemerintahan termasuk dalam sebuah kategori, golongan, atau jenis seperti pejabat atau Pekerja yang dinyatakan oleh

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

Presiden untuk menjadi tenaga kerja dalam ketentuan Undang-Undang ini, tapi tidak termasuk pelaut, pekerja rumah tangga, seseorang yang bekerja dalam pengelolaan atau posisi eksekutif, dan orang yang termasuk dalam golongan sebagaimana Menteri mungkin kadang-kadang melalui pemberitahuan dari terbitan resmi pemerintah, menyatakan bukan termasuk tenaga kerja dalam ketentuan Undang-Undang ini."

Menurut Pasal 2 *Employment Act* (*Chapter 91*), Pekerja atau Buruh (*workman*) adalah :

" Any person, skilled, or unskilled, who has entered into a contract of service with an employer in pursuance of which he is engaged in manual labour, including any artisan or apprentice, but excluding any seafarer or domestic worker; any person, other than clerical staff, employed in the operation or maintenance of mechanically propelled vehicles used for the transport of passengers for hire or for commercial purposes; any person employed partly for manual labour and partly for the purpose of supervising in person any workman in and throughout the performance of his work."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Pekerja atau Buruh adalah seseorang mempunyai keahlihan atau tidak yang memiliki keahlihan, perjanjian kerja dengan Pemberi Kerja dalam pelaksanaan di mana terlibat dalam buruh kasar, termasuk orang yang ahli menciptakan sesuatu atau orang yang sedang magang, tapi tidak termasuk pelaut atau pembantu rumah tangga; seseorang, kecuali pekerja administrasi, diperkerjakan dalam suatu usaha atau perawatan dari mesin pendorong kendaran untuk digunakan angkutan penumpang pada penyewaan atau untuk tujuan komersial; orang yang dipekerjakan sebagian dari buruh kasar dan sebagian dengan maksud mengawasi orang yang bekerja dan sepanjang meyelesaikan pekerjaannya."

Menurut Pasal 2 ayat (1) *Child Development Co-Savings Act* (*Chapter 38A*), Pekerja adalah :

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

"Any person who has entered into or works under a contract of service with an employee in Singapore, and include a workman and any officer or employee of the Government."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Setiap orang yang masuk atau bekerja dibawah sebuah perjanjian kerja dengan Pemberi Kerja di Singapura, dan termasuk seorang Pekerja/Buruh dan pegawai atau Pekerja dari Pemerintahan."

Menurut Pasal 2 *Industrial Relation Act* (*Chapter 136*), Pekerja adalah :

"A person who has entered into or work under a contract of service with an employer and include an officer or servant of the Government included in a category, class, description of such officers or servants declared by notification in the Gazette by the President of Singapore to be employees for the purposes of this Act, but does not include any person or class of person whom the Minister may from time to time by notification in the Gazette declare not to be employees for the purposes of this Act."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Pekerja adalah seseorang yang masuk atau bekerja dibawah perjanjian kerja dengan Pemberi Kerja dan termasuk pegawai atau pelayan pemerintahan termasuk kategori, golongan, atau jenis seperti pegawai atau pelayan yang dinyatakan dalam terbitan resmi oleh Presiden Singapura menjadi Pekerja sebagaimana dimaksud dari Undang-Undang ini, tapi tidak termasuk orang atau golongan orang-orang sebagaimana Menteri kadang melalui pemeberitahan resmi yang menyatakan bukan termasuk Pekerja dalam Undang-Undang ini."

Menurut Pasal 2 ayat (1) *Retirement and Re-employment Act* (*Chapter 274A*), Pekerja adalah :

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

"A person who has entered into or works under a contract of service with employer."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Pekerja adalah seseorang yang masuk atau bekerja dibawah perjanjian kerja dengan Pemberi Kerja."

Menurut Pasal 2 *Employment Act* (*Chapter 91*), Pemberi Kerja atau Majikan (*employer*) adalah :

"Any person who employs another person under a contract of service and includes -
(a) the Government in respect of such categories, classes or descriptions of officers or employees of the Government as from time to time are declared by the President to be employees for the purposes of this act;
(b) any statutory authority;
(c) the duty authorized agent or manager of the employer; and
(d) the person owns or is carrying on or for the time being responsible for the management of the profession, business, trade, or work in which the employee in engaged."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Pemberi Kerja atau Majikan adalah orang yang mempekerjakan orang lain dibawah perjanjian kerja dan termasuk -

(a) Pemerintah yang sesuai dengan katogori, golongan, atau jenis seperti pekerja atau tenaga kerja pada pemerintahan yang kadang-kadang dinyatakan oleh presiden untuk menjadi tenaga kerja dalam ketentuan Undang-Undang ini;
(b) orang yang berwenang dalam Undang-Undang;
(c) perwakilan yang berwenang atau pengelola tenaga kerja; dan
(d) orang yang bekerja sendiri atau orang yang bertanggung jawab melanjutkan pengeloloaan pekerjaan, bisnis, perdagangan, atau memperkerjankan orang-orang tersebut."

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

Pengertian *Employer* (Pemberi Kerja) pada *Child Development Co-Savings Act* (*Chapter 38A*) dan *Retirement and Re-employement Act* (*Chapter 274A*), mempunyai pengertian yang sama dengan *Employment Act* (*Chapter 91*).

Menurut Pasal 2 *Industrial Relations Act* (*Chapter 136*), Pemberi Kerja adalah :

> *"Any person who employs another person under a contract of service and includes -*
> *(a) the Government in respect of such categories, classes or descriptions of officers or employees of the Government as from time to time are declared by the President to be employees for the purposes of this act;*
> *(b) any statutory authority;*
> *(c) the duty authorized agent or manager of the employer; and*
> *(d) the person owns or is carrying on or for the time being responsible for the management of the profession, business, trade, or work in which the employee in engaged;*
> *(e) for the purposes of Parts V, VI and VII, the transferor of an undertaking whose employment of employees is transferred by virtue of section 18A of the Employment Act."*

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

> "Pemberi Kerja adalah orang yang mempekerjakan orang lain dibawah perjanjian kerja dan termasuk -
> (a) pemerintah yang sesuai dengan kategori, golongan, atau jenis seperti pekerja atau tenaga kerja pada pemerintahan yang kadang-kadang dinyatakan oleh presiden untuk menjadi tenaga kerja dalam ketentuan Undang-Undang ini;
> (b) orang yang berwenang dalam Undang-Undang;
> (c) perwakilan yang berwenang atau pengelola tenaga kerja; dan
> (d) orang yang bekerja sendiri atau orang yang bertanggung jawab melanjutkan pengeloloaan pekerjaan, bisnis, perdagangan, atau memperkerjankan orang-orang tersebut;
> (e) maksud dari bagian V,VI, dan VII, pemindahan pekerjaan milik pekerja kepada pekerja lainya disebabkan oleh Pasal 18A Undang-Undang Ketenagakerjaan."

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

4. Ketentuan Usia dan Jam Kerja Anak Yang Diizinkan Bekerja

Dalam *Employment Act*, mejelaskan bahwa melarang anak dibawah 12 (dua belas) tahun untuk bekerja. Sementara anak atau orang muda diizin bekerja dibawah aturan hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga membatasi pekerjaan untuk anak atau orang muda yang dapat mulai bekerja dan maksimun jam kerja untuk mereka.

Menurut *Protection Of Children In Singapore* (Perlindungan Terhadap Anak Di Singapura), menyebutkan bahwa :

> *"Children and young person are not allowed to work in any occupation, place or working conditions injurious or likely to be injurious to their health; or in any service involving management of, or attendance to, or proximity to machinery in motion or any live electrical apparatus which is not affectively insulated; or in any underground work."* [15]

Kalimat diatas Penulis terjemah secara bebas yakni :

> "Anak dan orang muda tidak diizin untuk bekerja dalam beberapa pekerjaan, tempat, atau kondisi kerja yang membahayakan atau seperti dapat membahayakan kesehatan; atau yang berhubungan dengan pengelolaan, atau kehadiran atau mendekati mesin yang sedang bergerak atau mesin-mesin listrik yang hidup yang mana tidak efektif dalam membatasinya; atau pekerjaan di bawah tanah."

Menurut *Protection Of Children In Singapore* (Perlindungan Terhadap Anak Di Singapura), menyebutkan bahwa :

> *"They are not allowed to work during the night between 11.00 pm to 6.00 am. They are also not allowed to work more than 3 hours without a break of 30 minutes or 6 hours in any one day*

[15] *Protection Of Children In Singapore: An Overview – Employment Act*, http://app.msf.gov.sg/portals/0/Summary/research/Materials_Protect_Children_in_Spore.pdf, diunduh pada tanggal 15 Februari 2015 pukul 18:00.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

in the case of a child; and 4 hours without a break of 30 minutes or 7 hours in any one day in the case of a young person." [16]

Kalimat diatas Penulis terjemah secara bebas yakni :

"Mereka (dalam hal ini anak-anak dan orang muda) tidak diizinkan bekerja pada malam hari dari pukul 11 (sebelas) malam sampai 6 (enam) pagi. Mereka juga tidak izinkan bekerja melebihi 3 (tiga) jam tanpa istirahat 30 (tiga puluh) menit atau 6 (enam) jam dalam seharian kerja dalam hal ini diperuntukkan untuk anak; dan 4 (empat) jam tanpa istirahat 30 (tiga puluh) menit atau 7 (tujuh) jam dalam seharian kerja dalam hal ini diperuntukkan untuk orang muda."

5. Ketentuan Jenis Pekerjaan Yang Diizinkan dan Dilarang Untuk Anak

Menurut Pasal 68 *Employment Act* (*Chapter 91*), pekerjaan yang dilarang untuk adalah :

(1) No person shall employ a chold in an industrial or a non-industrial undertaking except ad provided for in subsections (2) and (3);
(2) A child may be employed in an industrial undertaking in which only members of the sama family are employed;
(3) A child who is 13 years of age or above may be employed in light work suited to his capacity in a non-industrial undertaking;
(4) For the purposes of subsection (3), the certificate of a medical officer shall be conclusive upon the question of the whether any work is suited to the capacity of any particular child.

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

(1) Seseorang seharusnya dilarang mempekerjakan anak di tempat yang berhubungan dengan industri atau sebuah pekerjaan yang bukan berhubungan dengan industri kecuali yang terdapat dalam ayat (2) dan (3);

[16] Ibid.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

(2) Seorang anak diperbolehkan bekerja dalam sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan industri yang mana hanya dalam anggota keluarga yang sama dengan pekerja;
(3) Seorang anak yang berumur 13 (tiga belas) tahun atau diatasnya diperbolehkan bekerja dengan pekerjaan ringan yang cocok dengan kemampuannya dalam sebuah pekerjaan yang bukan berhubungan dengan industri;
(4) Maksud dari ayat (3) bahwa, adanya keterangan kesehatan dari petugas yang harus meyakinkan terhadap pertanyaan apakah pekerjaan tersebut cocok untuk kemampuan dari anak.

Menurut Pasal 69 *Employment Act* (*Chapter 91*), pekerjaan yang dilarang untuk orang muda adalah :

"No young person shall be employed in any industrial undertaking which the Minister by notification in the Gazette declares to be an industrial undertaking in which no young person shall be employed."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Tidak ada orang muda yang dapat bekerja di sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan industri yang mana Menteri mengeluarkan aturan resmi tentang pekerjaan yang berhubungan dengan industri yang mana tidak ada orang muda yang diperbolehkan bekerja."

Menurut Pasal 70 *Employment Act* (*Chapter 91*), ada kondisi yang diperbolehkan terhadap anak dan orang muda bekerja yang berbunyi :

"The Minister may by regulations made under this Act prescribe the conditions upon which a child or young person may be employed in any industrial or non-industrial undertaking."

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

"Menteri membuat peraturan dibawah peraturan Undang-Undang di mana dengan kondisi anak atau orang muda diperbolehkan bekerja yang berhubungan dengan pekerjaan

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015

industri ataupun pekerjaan yang tidak berhubungan dengan industri."

Menurut Pasal 72 *Employment Act* (*Chapter 91*), pekerjaan yang diakui untuk anak atau orang muda dengan ketentuan berumur 13 (tiga belas) tahun ke atas berdasarkan Pasal 68 Employment Act (Chapter 91) adalah :

(1) Section 68 and 69 shall not apply –

(a) to the employment of children and young persons-

(i) in work approved and supervised by the Ministry of Education or the Institute od Technical Education, Singapore; and

(ii) carried on in any technical, vocational or industrial training school or institute; and

(b) to the employment of young persons under any apprenticeship programme approves and supervised by Institute of Technical Education, Singapore.

(2) For the purposes of this section, the Institute if Technical Education, Singapore means the Institute of Technical Education, Singapore established under the Institute of Technical Education Act.

Kalimat diatas Penulis terjemahkan secara bebas yakni :

(1) Pasal 68 dan 69 seharusnya tidak diterapkan –

(a) untuk anak dan anak muda yang bekerja –

(i) pekerjaan tersebut yang disetujui dan diawasi oleh Menteri Pendidikan atau Lembaga Pendidikan Teknik, Singapura; dan

(ii) melanjutkan sebuah sekolah atau lembaga pendidikan teknologi, sekolah kejuruan atau pelatihan indutri; dan

(b) untuk pekerjaan bagi orang muda yang berkaitan dengan program pertukangan disetujui dan diawasi oleh Lembaga Pendidikan Teknik, Singapura.

(2) Maksud dari pasal ini, Lembaga Pendidikan Teknik, Singapura adalah Lembaga Pendidikan Teknik, Singapura yang didirikan dibawah Undang-Undang Lembaga Pendidkan Teknik.

Leny Pratiwi, Penerapan Konvensi ILO Terhadap Anak yang Bekerja di Negara Indonesia dan Negara Singapura, 2015
UIB Repository (c) 2015