

## PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ANAK : REFORMULASI ATURAN PERJANJIAN KERJA BAGI PEKERJA ANAK

<sup>1</sup>Jeremi Deardo Damanik, <sup>2</sup>Aulia Nadira, <sup>3</sup>Roro Qanalla Sintadira

Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya  
Jl. Veteran, Ketawanggede, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145  
[jeremidamanik@student.ub.ac.id, aulianadira@student.ub.ac.id,  
roroqannala@student.ub.ac.id]

### *Abstrak*

Kemiskinan masih menjadi masalah yang mendapat perhatian dari pemerintah Indonesia. Salah satu dampak dari kemiskinan ini adalah eksploitasi anak sehingga maraknya terjadi kasus anak yang bekerja. Banyak anak yang terpaksa bekerja dikarenakan harus membantu perekonomian keluarga mereka. Bahkan tidak jarang hal ini menyebabkan tingginya jumlah anak yang putus sekolah. Salah satu penyebab banyak anak yang bekerja ini dikarenakan kurangnya perlindungan hukum bagi para pekerja anak di Indonesia. Pengaturan hukum terkait perlindungan terhadap tenaga kerja anak ini perlu memberikan kebebasan kepada tenaga kerja anak untuk berpendapat. Setiap anak berhak untuk memberikan pendapatnya atas bersedia atau tidaknya untuk melakukan pekerjaan sebagai tenaga kerja anak tanpa paksaan dari pihak manapun.

**Kata kunci:** *Tenaga Kerja, Kemiskinan, Anak, Kebebasan Berpendapat*

### I. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara berkembang yang tidak dapat terlepas dari permasalahan sosial yang sangat mempengaruhi kondisi masyarakatnya. Salah satu masalah sosial yang terjadi di Indonesia adalah kemiskinan yang telah menjadi permasalahan sejak lama. Menurut data dari Badan Pusat Statistik Indonesia pada bulan Maret 2023, tingkat kemiskinan di Indonesia mencapai angka

9,36% atau sekitar 25,9 juta penduduk<sup>1</sup>. Meskipun mengalami penurunan sekitar 0,18% dibanding bulan Maret 2022, namun permasalahan kemiskinan tetap menjadi suatu permasalahan yang perlu

---

<sup>1</sup> Adi Ahdiat, Penduduk Miskin Indonesia berkurang pada Maret 2023, Terendah sejak Pandemi, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/17/penduduk-miskin-indonesia-berkurang-pada-maret-2023-terendah-sejak-pandemi>, diakses pada 1 November 2023

mendapat perhatian dari pemerintah. Kemiskinan di Indonesia terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti buruknya taraf hidup masyarakat, tidak bertambahnya kesempatan bekerja, dan upah minimum yang tidak dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga berakibatnya masyarakat harus mencari alternatif lain untuk menambah pemasukan untuk memenuhi kebutuhan.<sup>2</sup> Kemiskinan yang terjadi ini mengakibatkan banyak masyarakat harus memutar otak untuk mencukupi kebutuhan mereka. Salah satu bentuk usaha yang banyak dilakukan masyarakat untuk mengatasi kemiskinan mereka adalah dengan mempekerjakan anak mereka demi mendapat penghasilan yang lebih sehingga paling tidak kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Kasus mempekerjakan anak ini tidak jarang terjadi, bahkan banyak orang tua yang memaksa anak mereka untuk bekerja dengan alasan membantu perekonomian keluarga sehingga termasuk dalam eksploitasi anak.

Berdasarkan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003), anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas)

tahun. Mengenai usia yang masih digolongkan sebagai anak menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak sama dengan usia anak yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun. Anak merupakan aset bagi terlaksananya pembangunan nasional dan penerus cita-cita bangsa yang diharapkan kelak akan mewujudkan tujuan dalam memajukan bangsa dan negara ke arah yang lebih baik. Baik buruknya masa depan bangsa tergantung pada baik buruknya kondisi anak saat ini. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlakuan terhadap anak dengan cara yang baik adalah kewajiban kita bersama, agar ia bisa tumbuh berkembang dengan baik dan dapat menjadi pengemban risalah peradaban bangsa ini.<sup>3</sup> Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik jumlah pekerja anak pada tahun 2021 mencapai angka 1,05 juta orang. Berdasarkan usianya, anak yang bekerja di rentang usia 5-12 tahun mencapai angka 3,08%, anak yang bekerja di rentang usia 13-14 tahun mencapai 2,85%, anak yang bekerja di rentang usia 15-17 mencapai angka 2,41%.<sup>4</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa anak yang

---

<sup>2</sup> Laga prisepstian & Wiwin Priana P., Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemiskinan, Forum Ekonomi, Vol.24(1), 2022, Hlm.48

---

<sup>3</sup> Nasir Djamil. 2012. Anak Bukan Untuk Dihukum. Jakarta: Sinar Grafika.

<sup>4</sup> Badan Pusat Statistik.

bekerja terbanyak berada di usia 13-14 tahun. Angka ini menjadi bukti bahwa kasus anak yang dipaksa bekerja demi membantu perekonomian keluarga sangat banyak terjadi di Indonesia. Namun, tidak dapat dikesampingkan bahwa banyak juga anak-anak yang dengan inisiatif dan keinginannya sendiri untuk bekerja. Hal ini biasanya terjadi disebabkan mereka putus sekolah yang juga dikarenakan faktor ekonomi yang tidak mendukung. Putus sekolah yang disebabkan ekonomi menyadarkan anak-anak bahwa ekonomi keluarga dalam keadaan yang tidak stabil sehingga secara naluriah mereka memilih bekerja untuk membantu orang tua menghasilkan uang.<sup>5</sup>

Namun dibalik faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, pada dasarnya faktor orang tua lah yang sangat mempengaruhi. Tingkat pendidikan orang tua menjadi salah satu hal yang menjadi faktor mempengaruhi tingginya kasus adanya pekerja anak.<sup>6</sup> Efek samping dari pendidikan rendah ini, para orang tua kesulitan mendapatkan pekerjaan dengan upah yang layak. Akhirnya mereka terpaksa untuk bekerja dengan upah yang

tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga. Orang tua dengan pendidikan rendah juga tidak dapat memahami bahwa pendidikan merupakan hal yang penting serta suatu hak bagi anak. Menurut kebanyakan orang tua, pendidikan pada anak justru bukanlah suatu hal yang perlu diberikan secara maksimal pada anak. Karena hal-hal ini, pada akhirnya anak lagi-lagi menjadi korban untuk dipekerjakan. Efek berkepanjangan dari faktor pendidikan rendah pada orang tua ini berdampak hingga kepada anak-anak mereka yang harus ikut menanggung kesulitan ekonomi keluarga hingga mereka perlu membantu orang tua mereka bekerja.

Setiap anak berhak untuk kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, hal ini dijelaskan pada Pasal 28 B ayat 2 Undang Undang Dasar 1945. Maka, sudah sewajarnya keluarga dan terkhusus negara memperhatikan dan melindungi hak-hak anak baik itu hak sosial, hak ekonomi, hak berpendapat, hak mendapat pendidikan, hak mendapat penghidupan yang layak, dan hak-hak lainnya. Jaminan terhadap perlindungan hak anak tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Perlindungan Anak dan Undang-Undang Dasar 1945. Namun, dalam faktanya baik keluarga maupun negara masih belum mampu

---

<sup>5</sup> Cintia Putri A. & Nasri Bachtiar, Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Pekerja Anak di Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Andalas,

<sup>6</sup> Ni Luh Putu Amy Artini, dkk, Faktor-Faktor Penyebab Adanya Pekerja Anak di Bawah Umur di Kota Mataram, Universitas Mataram, hlm. 47

memberikan kesejahteraan kepada anak, hal tersebut terlihat dengan adanya permasalahan mengenai adanya keberadaan tenaga kerja anak. Kesejahteraan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan anak yang dapat menjamin pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar, baik secara rohani, jasmani maupun sosial.<sup>7</sup>

Faktor-faktor ini menjadi permasalahan yang tidak berujung dan menyebabkan tingkat kemiskinan pada masyarakat di Indonesia terus terjadi. Apabila para anak tetap terpaksa bekerja demi membantu perekonomian keluarga dan mereka tidak mendapatkan pendidikan yang seharusnya, di masa yang akan datang siklus ini akan kembali terulang. Tenaga kerja anak haruslah mendapat perhatian khusus. Faktanya banyak anak bekerja bukan karena kemauannya namun karena dorongan baik itu dari orang tua, ekonomi maupun lingkungan sekitar. Apabila anak bekerja tidak dengan adanya kesepakatan dari anak tersebut, namun anak tetap dipekerjakan maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai eksploitasi anak. Maka dari itu, dalam hal anak yang bekerja ini

perlu dijamin perlindungan baik melalui hukum maupun prakteknya.

Perlindungan terhadap tenaga kerja anak terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Perlindungan Anak. Mengenai usia anak yang dibolehkan untuk bekerja tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu usia 13-15 tahun. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan International Labour Organization Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja) menyatakan bahwa usia anak boleh bekerja minimal berusia 15 tahun. Walaupun begitu, berdasarkan UU Ketenagakerjaan untuk dapat mempekerjakan anak usia 13-15 tahun, penyedia kerja wajib mematuhi ketentuan dan syarat yang tertuang dalam Pasal 69 sampai dengan Pasal 74.

Walaupun penyedia kerja telah mematuhi dan memenuhi syarat yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. Terkhusus di dalam Pasal 69 ayat (2) penyedia kerja dalam menciptakan hubungan kerja dengan tenaga kerja anak harus terdapat izin tertulis dari orang tua atau wali dan adanya perjanjian kerja yang dibuat dengan melibatkan pihak penyedia kerja dan orang tua atau wali dari anak.

---

<sup>7</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1974 tentang Kesejahteraan Anak.

Hal tersebut tertuang di dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf b UU No. 13/2003. Maka dari itu, perjanjian kerja yang dibuat tidaklah melibatkan tenaga kerja anak dikarenakan belum cakupannya anak dalam membuat perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerduta. Dikatakan cakap apabila telah dewasa dan menginjak usia 21 tahun berdasarkan Pasal 330 KUHPerduta. Sedangkan dalam UU Perkawinan, seseorang yang dikatakan sudah memasuki usia dewasa ketika sudah menginjak usia 18 tahun. Sehingga dalam membuat perjanjian kerja antara penyedia kerja dan tenaga kerja anak, pihak yang dilibatkan adalah orang tua atau wali. Pasal ini tidak menjamin apabila seorang anak tidak menyetujui perjanjian kerja yang dibuat tersebut namun orang tua atau walinya telah menyetujui dan menandatangani perjanjian kerja tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum terhadap kebebasan anak untuk menyuarakan pendapatnya dan menolak saat tidak menyetujui perjanjian kerja yang dibuat atau telah dibuat antara penyedia kerja dengan orang tua atau walinya.

## I. PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Perjanjian Kerja terhadap Tenaga Kerja Anak

Pasal 1 angka 14 UU No. 13/2003 mendefinisikan Perjanjian kerja

adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja disini tidak mengacu kepada Pasal 1320 KUHPerduta karena telah diatur dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 63 UU No. 13/2003 dimana berlakulah asas *Lex Specialis Derogat legi Generalis*. Dalam pembuatan perjanjian kerja haruslah berdasarkan syarat sah yang terdiri dari:

1. Kesepakatan kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja/buruh;
2. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup>

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13/2003, maka akan timbul akibat hukum yang dapat

---

<sup>8</sup> Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diberlakukan terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat tersebut yaitu:

- a. Batal demi hukum, yaitu tidak terpenuhinya syarat objektif sebagaimana tercantum di nomor 3 dan nomor 4 syarat perjanjian kerja. Maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah ada sedari perjanjian tersebut lahir sehingga hilanglah perikatan di antara pihak pembuat perjanjian.
- b. Dapat dibatalkan, yaitu tidak terpenuhinya syarat subjektif sebagaimana tercantum di nomor 1 dan nomor 2 syarat perjanjian kerja. Maka pembatalan perjanjian tersebut dapat diajukan atau dimintakan oleh salah satu pihak ke pengadilan yang nantinya akan diputus oleh hakim. Perjanjiannya sendiri sebenarnya tetap mengikat kedua belah pihak selama tidak adanya putusan hakim yang menerima permohonan atau pengajuan pembatalan perjanjian tersebut.

Dengan adanya perjanjian kerja yang sah maka terciptalah hubungan kerja yaitu hubungan antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang dalam hal ini pekerja/buruh ini adalah anak. Perjanjian kerja yang sah memiliki kekuatan mengikat sehingga

dapat berfungsi sebagai alat bukti dan menjadi kepastian hukum bagi timbulnya hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja anak.

Berdasarkan Pasal 1 angka 26 UU No. 13/2003 anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Hal ini juga tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yang menyebutkan bahwa yang dapat dikategorikan sebagai anak adalah orang yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun termasuk anak yang masih berada di dalam kandungan. Pada dasarnya di dalam UU No. 13/2003 melarang adanya perusahaan yang mempekerjakan anak, namun terdapat pengecualian dimana anak yang berusia 13 (tiga belas) sampai dengan 15 (lima belas) tahun diperbolehkan bekerja dengan syarat pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan ringan dan tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak.<sup>9</sup> Selain itu, terdapat beberapa ketentuan mengenai pekerja anak seperti jumlah jam kerja, syarat legalitas pekerja anak, kondisi yang harus dipenuhi dalam melakukan pekerjaan, serta syarat perjanjian kerja pekerja anak.

---

<sup>9</sup> *Ibid.* Pasal 69 ayat (1).

Mengenai syarat sah perjanjian kerja nomor 4 diatur bahwa pekerjaan yang diperjanjikan dengan pekerja anak tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut diperinci oleh Pasal 74 UU No. 13/2003 yang mengatur bahwa siapapun tidak boleh mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yaitu yang 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 yang jenis-jenisnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :

KEP.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak (KepMen No.235/2003). Pada Lampiran KepMen No.235/2003 jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak terdiri dari:

- A. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya yang meliputi pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan.
- B. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya
  1. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik yang meliputi:
    - a. pekerjaan di bawah tanah, di bawah air/dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas seperti sumur, tangki,

- dan tempat  
lainnya;
- b. pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 (dua) meter;
- c. pekerjaan dengan menggunakan atau di dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt;
- d. pekerjaan yang menggunakan peralatan las 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 yang menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan radioaktif;
- h. pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi pengion;
- i. pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu;
- j. pekerjaan yang menimbulkan bahaya listrik, kebakaran,

- dan/atau peledakan.
2. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Kimia
- a. pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat *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, mutagenik, dan/atau teratogenik;
- c. pekerjaan yang menggunakan asbestos;
- d. pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan, dan/atau mengangkut pestisida.
3. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Biologis
- a. pekerjaan yang berkenaan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya seperti pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet;
- b. pekerjaan di pemotongan, pemrosesan dan

- pengepakan daging hewan;
- c. pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerah susu, memberi makan ternak, dan membersihkan kandang;
- d. pekerjaan di dalam silo/gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian;
- e. pekerjaan di penangkaran hewan buas.
- C. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu yang meliputi:
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 kg untuk anak laki-laki dan diatas 10 kg 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 pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas;
9. Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00/06.00.
  - a. izin tertulis dari orangtua/wali;
  - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/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.

Selain itu juga terdapat jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak yang meliputi:

1. pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
2. pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.<sup>10</sup>

Sehingga, pengusaha/pemberi kerja haruslah berpedoman kepada KepMen No.235/2003 dalam merumuskan pekerjaan yang akan dipekerjakan oleh tenaga kerja anak.

Di dalam Pasal 69 ayat (2) UU No. 13/2003 diatur terkait dalam hal pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan haruslah memenuhi persyaratan yang terdiri dari:

Persyaratan ini merupakan persyaratan formil yang wajib dipenuhi keseluruhan untuk dapat mempekerjakan anak dan hubungan kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan anak menjadi sah. Namun, pada huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya. Sehingga apabila orang tua atau keluarga dari si anak ingin mempekerjakan anak di dalam usaha keluarga tidak perlu memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 69 ayat (2) huruf a, b, f, dan g.

Mengenai Pasal 69 ayat (2) huruf b menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dilakukan melibatkan pihak pemberi kerja dan orangtua/wali dari pekerja anak. Hal tersebut merupakan implementasi dari dasar pembuatan perjanjian kerja itu sendiri yang salah satunya adalah kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam melakukan perbuatan hukum.

---

<sup>10</sup> KepMen No.235/2003.

Akibat hukum disini dapat dimaknai akibat yang ditimbulkan oleh peristiwa hukum atau adanya konsekuensi atas suatu tindakan hukum. Akibat hukum dapat berupa:

- a. Lahirnya atau berubahnya atau hilangnya suatu keadaan hukum;
- b. Lahirnya atau berubahnya atau hilangnya suatu hubungan hukum (hubungan di antara dua subjek hukum atau lebih yang berupa hak dan kewajiban dari masing-masing pihak);
- c. Sanksi yang timbul apabila melakukan tindakan melawan hukum (bertentangan dengan hukum).<sup>11</sup>

Sehingga, kecakapan atau kemampuan seseorang dalam membuat perjanjian kerja memiliki makna bahwa orang tersebut dipandang mampu dalam membuat perjanjian dan menyadari sepenuhnya akibat hukum yang ditimbulkannya serta mampu mempertanggungjawabkannya.<sup>12</sup>

Dalam mengukur kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum ini selain dilihat dari faktor sehat jasmani dan rohani dan tidak berada dibawah pengampuan juga harus dilihat dari faktor usia yang mana seseorang dikatakan cakap

ketika sudah menginjak usia dewasa. Berdasarkan definisi dari Pasal 1 Angka 26 UU No. 13/2003 terkait anak, maka dewasa disini dikatakan ketika seseorang berusia lebih dari 18 (delapan belas) tahun. Oleh karena itu, perjanjian kerja pekerja anak yang dibuat dengan melibatkan anak sebagai pihak yang akan menyetujui atau menyepakati perjanjian kerja tersebut, tidaklah sah dan bertentangan dengan dasar pembuatan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf b UU No. 13/2003. Oleh karena itu, dalam pembuatan perjanjian kerja dalam hal pemberi kerja ingin mempekerjakan tenaga kerja anak maka harus berdasarkan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1), Pasal 54, Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 69 ayat (2) UU No. 13/2003.

### **B. Kebebasan Anak dalam Berpendapat dalam Perjanjian Kerja bagi Pekerja Anak berdasarkan UU Ketenagakerjaan**

Kebebasan berasal dari kata dasar bebas yang artinya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah lepas dari suatu halangan atau tidak terikat terhadap suatu aturan atau sesuatu yang merdeka dengan artian tidak dijajah atau tidak diperintah. Maka dari itu, kebebasan dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang bebas. Kebebasan menjadi suatu hal yang telah

---

<sup>11</sup> Diena Zhafira Illiyin, Arinto Nugroho. 2019. Kepastian Hukum Usia Pekerja Anak Terkait Keabsahan Perjanjian Kerja. *Novum : Jurnal Hukum*, Vol. 6 No. 4. Hlm 4.

<sup>12</sup> *Ibid.*

menjadi suatu perbincangan lama oleh para ahli baik itu dalam bidang filsafat, politik, ekonomi, hukum, dan bidang lainnya. Salah satunya adalah Harold H. Titus (11, 1984, p. 97) yang menyatakan bahwa kebebasan memiliki empat pengertian<sup>13</sup>, yaitu:

- a. Kebebasan yang diartikan sebagai suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu tanpa adanya suatu batasan yang berasal dari faktor luar diri;
- b. Kebebasan yang diartikan sebagai suatu kebebasan dalam sosial ekonomi;
- c. Kebebasan yang diartikan sebagai suatu kemerdekaan bagi setiap orang untuk melakukan suatu perkumpulan, memilih kepercayaan, dan memberikan suatu pendapat atas suatu hal;
- d. Kebebasan yang diartikan sebagai suatu kebebasan moral dimana kehendak bebas dari setiap individu untuk melakukan suatu perbuatan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kebebasan

merupakan suatu hal yang sifatnya luas dan melekat dalam kehidupan manusia. Kebebasan memang memiliki arti yang luas. Namun, S.I. Ben dan R.S. Peters menyatakan bahwa secara garis besar seseorang dikatakan memiliki kebebasan adalah saat tidak adanya suatu paksaan atau batasan kepada dirinya dalam melakukan suatu hal. Akan tetapi, kebebasan ini perlu adanya suatu batasan juga guna memberikan suatu keamanan hukum bagi setiap orang. Hal ini dikarenakan manusia juga merupakan makhluk sosial yang sama-sama berhak untuk memiliki kebebasan. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 28J Ayat (1) dan (2) yang menyatakan bahwa setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dan dalam menjalankan hak serta kewajibannya harus tunduk pada pembatasan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Kebebasan merupakan bagian dari suatu hak asasi manusia. Hak Asasi Manusia sendiri menurut Mariam Budiardjo adalah hak-hak yang dimiliki oleh manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran dan kehadirannya dalam hidup masyarakat.<sup>14</sup> Oleh karena itu, kebebasan menjadi suatu hak asasi yang dimiliki oleh

---

<sup>13</sup> Dardiri. "Sepintas Tentang Arti Kebebasan Manusia Dan Peranannya Dalam Pertanggungjawaban Moral". 17. Diakses pada 1 November 2023 pada <https://jurnal.ugm.ac.id/wisdom/article/download/31437/19017>.

---

<sup>14</sup> Sri Rahayu Wilujeng. "Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Aspek Historis dan Yuridis". *Jurnal Humanika*, Vol. 18, No. 2 (Juli, 2013).

setiap orang, termasuk anak. Sebagai suatu hal yang sangatlah luas dan menjadi suatu tuntutan yang melekat dalam diri manusia, kebebasan dapat berupa berbagai bentuk, salah satunya adalah kebebasan dalam menyatakan suatu pendapat.

Kebebasan menyatakan pendapat atau yang biasa disebut sebagai kebebasan berpendapat merupakan salah satu contoh bentuk dari kebebasan yang melekat dalam diri manusia sebagai suatu hak mendasar yang dimana setiap orang berhak untuk mengeluarkan pendapat yang berasal pada pemikirannya. Kebebasan berpendapat sendiri sudah diatur secara sah baik itu dalam perspektif hukum internasional dan hukum nasional. Kebebasan berpendapat dianggap menjadi salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia atau dapat disebut dengan HAM. Sejatinya, HAM memiliki sejarah panjang sampai ada pada masa ini, baik dalam perkembangannya maupun pengakuan adanya HAM itu sendiri. Saat ini, dalam lingkup internasional HAM diatur dalam *International Bill of Human Rights*, yang didalamnya memuat *The Universal Declaration of Human Rights* serta masih banyak lagi sumber hukum internasional yang telah mengatur mengenai Hak Asasi Manusia. Dalam *The Universal Declaration of Human Rights* memiliki lima prinsip utama mengenai hak asasi, yaitu:

1. Prinsip bahwa setiap orang tidak dapat diganggu haknya dan harus dihormati;
2. Prinsip perlakuan yang sama tanpa adanya suatu perbedaan yang berdasar pada ras, jenis kelamin, politik, kedudukan sosial, dan lainnya;
3. Prinsip bahwa setiap orang berhak untuk merasa aman dimanapun dia berada;
4. Prinsip bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan dan menikmati suatu kebebasannya;
5. Prinsip bahwa setiap orang berhak untuk hidup dan menikmati kehidupannya.

Perjanjian ini sifatnya mengikat bagi seluruh negara yang telah meratifikasinya dan juga menjadi suatu tuntunan moral bagi seluruh dunia. Kebebasan berpendapat sendiri secara Hukum Internasional diatur dalam Pasal 19-nya yang menyatakan bahwa:

*“Everyone has the right to freedom of opinion and expression; this right includes freedom to hold opinions without interference and to seek, receive and impart information and ideas through any media and regardless of frontiers.”*

Pasal ini menyatakan dalam bahasa Indonesia bahwa semua orang memiliki hak kebebasan untuk menyatakan pendapat serta berekspresi. Hak kebebasan ini juga termasuk menyatakan

pendapat tanpa adanya suatu intervensi untuk mencari, mendapatkan, dan memberi informasi melalui media informasi. Selain peraturan ini juga sudah diratifikasi oleh Indonesia, secara khusus Indonesia juga sudah mengatur hal yang sama dalam konstitusi dasar tertulisnya yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau yang biasa dikenal dengan UUD NRI 1945. Dalam Pasal 28 UUD NRI 1945, Indonesia secara garis besar telah mengatur mengenai hak-hak asasi apa saja yang harus dipenuhi oleh negara terhadap masyarakatnya. Salah satunya adalah dalam menyatakan suatu pendapat. Hal ini diatur dalam Pasal 28E Ayat (3) yang mengatakan bahwa:

*“Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.”*

Kebebasan berpendapat secara garis besar berfungsi untuk setiap orang dapat memberikan suatu pandangan terhadap suatu hal yang sesuai dengan apa yang dia pikirkan dan dengan apa yang dia mau. Kebebasan berpendapat identik dengan berdebat, kritik dan saran, serta masih banyak lagi termasuk juga negosiasi. Negosiasi atau penawaran merupakan suatu kegiatan diskusi antara beberapa pihak terhadap suatu hal yang bertujuan untuk mendapatkan suatu penyelesaian. Biasanya negosiasi berakhir

saat adanya suatu kata sepakat atau saat terjadinya konsensualisme.

Konsensualisme merupakan salah satu asas yang menjadi dasar dalam pembuatan suatu perjanjian. Konsensualisme sendiri artinya adalah sepakat. Sepakat menjadi salah satu syarat sah dari lahirnya suatu perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Namun, sebelum terjadinya suatu kesepakatan atau suatu konsen, dalam pembuatan perjanjian ada yang namanya suatu kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak ini merupakan dasar bahwa para pihak dalam membuat suatu perjanjian berhak untuk menentukan jenis perjanjiannya, bentuk perjanjiannya, isi perjanjiannya, dan segala macamnya asalkan memang sudah menjadi suatu kesepakatan diantara mereka. Pada saat inilah kebebasan berpendapat itu terjadi, para pihak berhak untuk berargumen dalam menentukan kontrak seperti apa yang ingin dibuatnya sampai adanya kata sepakat dari pihak lainnya. Tidak hanya perjanjian secara umum, asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme juga menjadi asas terhadap perjanjian kerja.

Syarat sah dari perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan, cakap hukum, adanya pekerjaan, dan suatu sebab yang halal. Dalam perjanjian kerja biasa hal ini tidak menimbulkan suatu permasalahan.

Akan tetapi, berbeda halnya dengan perjanjian kerja bagi tenaga kerja anak. Dalam mempekerjakan seorang anak, perusahaan mendapatkan pengecualian yaitu legalitas untuk mempekerjakan anak yang berumur minimal 13 tahun tetapi dalam perjanjian kerjanya terdapat beberapa kekhususan dibandingkan dengan perjanjian kerja biasa, yaitu adanya izin tertulis dari orangtua/wali dan pembuatan perjanjian yang tidak dilakukan dengan pekerjaannya, yang dalam hal ini adalah anak, melainkan dengan orangtua/wali.

Hal ini dikarenakan secara umum dengan berdasar pada Pasal 1 Angka 26 UU No. 13/2003 terkait anak, maka dewasa disini dikatakan saat seseorang telah berumur 18 tahun. Selain itu, berdasar pada UU Perkawinan juga umur dewasa dikatakan saat seseorang berumur 19 tahun atau sudah melakukan perkawinan. Akan tetapi, meskipun dalam bidang ketenagakerjaan anak boleh dipekerjakan pada saat umur sekurang-kurangnya 13 tahun, tetapi tetap saja seorang anak dianggap belum cakap hukum untuk melakukan suatu perbuatan hukum.<sup>15</sup> Perbuatan hukum sendiri diartikan sebagai suatu hal yang dilakukan

oleh subjek hukum dan menimbulkan suatu akibat hukum. Contoh perbuatan hukum dalam mempekerjakan seorang anak adalah adanya suatu pembuatan perjanjian. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya peran orangtua untuk mewakili anaknya jika ada suatu kepentingan bagi anak dalam melakukan suatu perbuatan hukum. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 47 Undang-Undang Perkawinan yakni anak yang belum mencapai umur 18 tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan ada di bawah kekuasaan orang tuanya selama mereka tidak dicabut dari kekuasaannya. Namun, yang menjadi suatu batasan dari hal ini adalah orangtua dapat melakukan perwakilan ini dengan syarat seorang anak haruslah menghendakinya hal tersebut.

Sejatinya dalam perjanjian dikenal suatu asas yaitu perjanjian hanya boleh dibuat untuk dan atas nama para pihak pembuatnya.<sup>16</sup> Perjanjian tidak boleh mengatasnamakan orang lain tanpa adanya surat kuasa. Secara garis besar maksudnya adalah perjanjian yang dibuat oleh suatu pihak tidak mengikat kepada pihak ketiga. Prinsip ini didasarkan pada Pasal 1315 KUH Perdata. Akan tetapi, yang menjadi pengecualian akan hal ini

---

<sup>15</sup> Kartika Gusmawati, et al. "Pertanggungjawaban Wali Dalam Menjalankan Kekuasaan Terhadap Harta Anak Di Bawah Umur Setelah Berakhirnya Perwalian". *Jurnal Hukum Sasana*, Vol. 9, No. 1 (2023): 110.

---

<sup>16</sup> Nindyo Pramono. "Problematika Putusan Hakim Dalam Perkara Pembatalan Perjanjian". *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 22, No. 2 (Juni, 2010): 228.

adalah pada Pasal 1317 KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

*“Dapat pula diadakan perjanjian untuk kepentingan orang ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung syarat semacam itu.*

*Siapa pun yang telah menentukan suatu syarat, tidak boleh menariknya kembali, jika pihak ketiga telah menyatakan akan mempergunakan syarat itu.”*

Pasal diatas menjelaskan bahwa dalam suatu kondisi terdapat beberapa perjanjian yang mengikat kepada pihak ketiga. Perjanjian ini harus bersyaratkan dapat mendatangkan kebaikan kepada pihak ketiga dan jika pihak ketiga menyatakan bahwa belum mendapatkan haknya dari perjanjian tersebut maka pihak yang wajib memberikan sesuatu kepada pihak ketiga berhak untuk menarik perjanjian tersebut. Hal ini juga sesuai dengan skema perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja anak. Pasal 69 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan dapat disimpulkan sedikit bertentangan dengan asas-asas dasar dalam perjanjian sebagaimana yang telah dijelaskan. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh beberapa kalangan untuk tetap mempekerjakan seorang anak baik itu berdasarkan keinginannya maupun tidak.

Berdasarkan data dari Unicef Indonesia pada tahun 2020, jumlah anak di Indonesia mencapai angka 80 juta orang<sup>17</sup>. Delapan puluh juta orang anak ini

---

<sup>17</sup> Unicef. “Situasi Anak di Indonesia”. Diakses pada 3 November 2023. <https://www.unicef.org/indonesia/sites/unicef.org>

tersebar di 17.000 pulau di Indonesia. Dari 80 juta orang anak ini, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2020, terdapat total sekitar 2,3 juta pekerja anak di Indonesia<sup>18</sup> dengan rincian, penduduk usia 10-17 tahun yang menjadi pekerja di tanah air sebesar 1,17 juta jiwa pada 2020, naik 320 ribu orang dibandingkan pada tahun sebelumnya. Kenaikan tertinggi berasal dari pekerja anak yang berusia 10-12 tahun yang tercatat sebesar 1,83%. Sementara, ada 3,6% pekerja anak berusia 10-12 tahun pada 2020. Angka pekerja anak berusia 13-14 tahun juga mengalami kenaikan dari 2,07% menjadi 3,34%. Sementara, angka pekerja anak berusia 15-17 tahun turun dari 3,08% menjadi 2,85%.<sup>19</sup> Data ini menunjukkan cukup tingginya seorang anak yang menjadi pekerja. *International Labour Organization* (ILO) memperkirakan lebih dari 1,5 juta anak usia 10 tahun sampai 17 tahun

---

[indonesia/files/2020-07/Situasi-Anak-di-Indonesia-2020.pdf](https://indonesia.files/2020-07/Situasi-Anak-di-Indonesia-2020.pdf)

<sup>18</sup> Kompas.com. “Kasus-kasus Pekerja Anak di Indonesia”. Diakses pada 3 November 2023.

<https://nasional.kompas.com/read/2022/03/20/03000011/kasus-kasus-pekerja-anak-di-indonesia>.

<sup>19</sup> Katadata.co. “Angka Pekerja Anak di Indonesia Meningkat pada 2020”. Diakses pada 3 November 2023.

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/07/angka-pekerja-anak-di-indonesia-meningkat-pada-2020>.

bekerja di pertanian Indonesia. Selain itu, juga masih banyak pekerja anak yang bekerja di bidang yang tidak layak sebagaimana yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengenai pekerjaan yang diperbolehkan kepada anak. Selain itu, data dari *International Labour Organization (ILO)* pada tahun 2020 menunjukkan bahwa ada sekitar 156 juta anak di dunia yang dipaksakan bekerja oleh orangtuanya. Oleh karena itu, data yang telah diberikan memberikan suatu kemungkinan bahwa anak-anak yang sedang menjadi seorang pekerja anak bekerja bukan atas dasar keinginan mereka tetapi atas dasar keinginan dari orang tuanya.

Pemaksaan anak untuk bekerja ini hadir karena adanya beberapa faktor seperti kemiskinan, budaya, kurangnya pendidikan, ketidakadilan sistem. Kondisi anak yang dipaksa untuk bekerja berbanding lurus dengan istilah eksploitasi anak. Eksploitasi anak sendiri merupakan suatu kondisi yang di mana anak-anak diabaikan dan diperlakukan dengan tidak adil sehingga orang dewasa atau institusi memanfaatkannya.<sup>20</sup> Ini mencakup berbagai pelanggaran hak-hak anak dan kesejahteraan anak, seperti pekerjaan

paksa, perdagangan anak, pelecehan seksual, pemaksaan prostitusi, penggunaan anak sebagai tentara, atau penggunaan anak untuk membuat pornografi anak. Hal ini sebenarnya menjadi salah satu dampak dari tidak adanya peran kebebasan berpendapat dari anak baik untuk memilih iya atau tidak untuk melakukan suatu pekerjaan maupun kebebasan berpendapat dalam perjanjian kerjanya.

Maka dari itu, pendapat seorang anak dalam menentukan pilihannya untuk bekerja atau tidak merupakan hal yang perlu ditentukan oleh seorang anak itu sendiri. Peran orangtua memang penting untuk mengarahkan seorang anak dalam menentukan pilihannya. Akan tetapi, juga tidak banyak orangtua yang memanfaatkan hal ini untuk menjadikan anaknya seorang pekerja yang tidak sesuai dengan keinginannya. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya perubahan peraturan yang mengatur mengenai mekanisme pembuatan perjanjian kerja bagi pekerja anak. Hal ini dikarenakan dalam paragraf anak di UU Ketenagakerjaan secara garis besar melimpahkan semua perjanjian kerja ini ke tangan orangtua atau wali dari pekerja anak tanpa melibatkan pendapat dari anak itu sendiri. Perubahan sebagaimana yang dimaksud dapat menjadi suatu solusi preventif agar

---

<sup>20</sup> Azizah Husin dan Muhammad Ajhie Guntara. "Dampak Eksploitasi Anak Dalam Bidang Pendidikan (Kasus Anak Penjual Asongan di Kota Palembang)". *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol. 7, No. 3 (September, 2021): 954.

anak-anak di Indonesia tidak lagi bekerja melainkan fokus sekolah.

### III. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada kasus tenaga kerja anak di Indonesia yang menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pada dasarnya faktor utama banyak terjadinya kasus pekerja anak adalah kemiskinan dan maraknya kasus eksploitasi anak oleh orang tua. Kemiskinan yang menyebabkan tidak terpenuhi kebutuhan hidup, akhirnya banyak orang tua yang melakukan eksploitasi anak dengan memaksa anak-anak untuk bekerja. Anak-anak dengan pemikiran jangka pendek mereka tidak dapat menolak eksploitasi yang dilakukan orang tua mereka dengan alasan untuk membantu perekonomian keluarga. Sangat disayangkan siklus penyebab eksploitasi anak yang terjadi terus berulang tanpa berujung dengan skema yang sama karena tidak terdapat alasan yang kuat untuk memutus siklus ini, termasuk siklus maraknya tenaga kerja anak yang tidak memenuhi syarat seperti yang diatur dalam UU No. 13/2003.

Pada dasarnya, pengaturan tentang tenaga kerja, termasuk tenaga kerja anak, telah diatur UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada undang-undang ini telah dijelaskan secara

rinci tentang tenaga kerja anak termasuk syarat-syarat formil yang harus dipenuhi pada tenaga kerja anak yang wajib dipenuhi secara keseluruhan. Namun, terdapat faktor pada perjanjian kerja pada anak, bahwa perlu kecakapan untuk sahnya perjanjian kerja. Dalam kasus tenaga kerja anak, seorang anak belumlah dianggap cakap untuk menyetujui atau menyepakati perjanjian kerja dan perlu diwakili orang tua. Sehingga, pada celah inilah banyak terjadi kasus eksploitasi anak. Para orang tua memanfaatkan celah ini untuk yang melakukan eksploitasi dengan menyetujui perjanjian kerja tanpa persetujuan anak yang sebenarnya.

Kebebasan berpendapat merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia, termasuk anak. Syarat sah dalam suatu perjanjian salah satunya adalah adanya kesepakatan. Dalam perjanjian kerja pada tenaga kerja anak, syarat yang harus dipenuhi adalah izin tertulis dari orang tua atau wali, yang artinya perjanjian tidak dilakukan dengan pekerjanya, yaitu anak, melainkan dengan orang tua atau wali anak tersebut. Sehingga hal ini menyebabkan tidak adanya peran kebebasan berpendapat dari anak dalam melakukan suatu perjanjian kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu regulasi yang mengatur mekanisme pembuatan perjanjian kerja bagi tenaga kerja anak yang mengikutsertakan pendapat anak.

Sebab, dalam UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dengan tenaga kerja anak hanya diatur secara universal dan perjanjian kerja dilimpahkan seluruhnya kepada orang tua atau wali anak. Padahal, pendapat anak untuk menentukan

keinginannya untuk bekerja atau tidak adalah suatu hal yang perlu diperhatikan. Peran orang tua cukup mengarahkan anak, bukan untuk memaksa anak bekerja dengan menyetujui perjanjian kerja yang tidak diinginkan oleh anak.

### Daftar Pustaka

#### Buku

Djamil, Nasir. 2012. "Anak Bukan Untuk Dihukum." Jakarta: Sinar Grafika.

#### Jurnal

Gusmawati, Kartika, Esther Masri, Oti Handayani. "Pertanggungjawaban Wali Dalam Menjalankan Kekuasaan Terhadap Harta Anak Di Bawah Umur Setelah Berakhirnya Perwalian". *Jurnal Hukum Sasana*, Vol. 9, No. 1 (2023): 110.

Husin, Azizah, dan Muhammad Ajhie Guntara. "Dampak Eksploitasi Anak Dalam Bidang Pendidikan (Kasus Anak Penjual Asongan di Kota Palembang)". *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol. 7, No. 3 (September, 2021): 954.

Pramono, Nindyo. "Problematika Putusan Hakim Dalam Perkara Pembatalan Perjanjian". *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 22, No. 2 (Juni, 2010): 228.

Wilujeng, Sri Rahayu. "Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Aspek Historis dan Yuridis". *Jurnal Humanika*. Vol. 18, No. 2 (Juli, 2013).

Priseptian, dan Wiwin Priana P. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemiskinan". *Forum Ekonomi*. Vol. 24, No.1 (2022):48

#### Internet

Ayu, dan Nasri Bachtiar. "Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Pekerja Anak di Sumatera Barat".

<http://repo.unand.ac.id/5115/1/ANALISIS%20FAKTOR-FAKTOR%20MEMPENGARUHI%20%20PEKERJA%20ANAK%20SUMBAR.pdf>

Artini, dkk. "Faktor-Faktor Penyebab Adanya Pekerja Anak Dibawah Umur di Kota Mataram".

<https://www.jurnal.fe.unram.ac.id/index.php/oportunitas/article/download/479/263>

Dardiri. "Sepintas Tentang Arti Kebebasan Manusia Dan Peranannya Dalam Pertanggungjawaban Moral".

<https://jurnal.ugm.ac.id/wisdom/article/download/31437/19017>.

Unicef. "Situasi Anak di Indonesia". Juli 2020.

<https://www.unicef.org/indonesia/sites/unicef.org.indonesia/files/2020-07/Situasi-Anak-di-Indonesia-2020.pdf>

Kompas.com. "Kasus-kasus Pekerja Anak di Indonesia". 20 Maret 2022.

<https://nasional.kompas.com/read/2022/03/20/03000011/kasus-kasus-pekerja-anak-di-indonesia>.

Databoks. “Angka Pekerja Anak di Indonesia Meningkat pada 2020”. 7 September 2021.<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/07/angka-pekerja-anak-di-indonesia-meningkat-pada-2020>.