

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM
MENANGANI PERMASALAHAN PEKERJA ANAK DI KOTA
BANDA ACEH**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

GHUFRANULLAH
NIM. 150802067

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2022 M / 1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Ghufranullah
NIM	: 150802067
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir	: Kuta Binjai, 28-Agustus-1997
Alamat	: Ulee Gle, Kec. Bandar Dua, Kab.Pidie Jaya

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

17 Desember 2022
Ghufranullah
NIM. 150802067



AR-RANIRY

**“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM
MENANGANI PERMASALAHAN PEKERJA ANAK DI KOTA
BANDA ACEH”**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Pada Program Ilmu Administrasi Negara

Oleh :

GHUFRANULLAH
NIM. 150802067

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

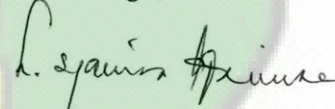
Disetujui Untuk Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I



Dr. S. Amirulkamar MM, M.Si
NIP. 196110051982031007

Pembimbing II



Hijrah Saputra, S.Fil. I, M.Sos
NIP. 199007212020121016



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM MENANGANI
PERMASALAHAN PEKERJA ANAK DI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

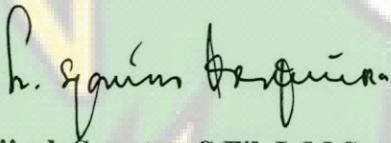
Pada Hari/Tanggal : Selasa 20 Desember 2022

Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,



Dr. S. Amirulkamar MM, M.Si.
NIP. 196110051982031007


Hijrah Saputra, S.Fil. I, M.Sos
NIP. 199007212020121016

Penguji I

Penguji II,


Siti Nur Zalikha, M. Si.
NIP. 199002282018032003


Zakki Fuad Khalil, M. Si.
NIP. 199011192022031001

Mengetahui
Dekan Fakultas Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry


Dr. Muji Mulia, M.Ag.
NIP. 197403271999031005



ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah karena berdasarkan observasi awal peneliti masih banyaknya permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh, padahal Kota Banda Aceh telah dinobatkan sebagai kota layak anak sejak tahun 2019. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan pemerintah dan apa saja hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian permasalahan Pekerja Anak di Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif Deskriptif. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pemerintah terkait permasalahan pekerja anak tersebut belum efektif dilaksanakan sesuai Undang-Undang yang berlaku. Beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan UU no 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yaitu: izin tertulis dari orang tua atau wali; perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; keselamatan dan kesehatan kerja; adanya hubungan kerja yang jelas; dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang semua itu belum dilakukan oleh perusahaan atau tempat usaha. Beberapa hambatan yang dihadapi pemerintah terkait penyelesaian permasalahan pekerja anak yaitu: Faktor Sosial Ekonomi, Kurangnya Sosialisasi kepada Dunia Usaha dan Masyarakat Tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, Kurang Maksimalnya Upaya Pencegahan dan Penghapusan Pekerja Anak dari Pemerintah Kota Banda Aceh serta Sumber Daya Manusia Pemerintah dan Penegak Hukum.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Dinas Tenaga Kerja, Pekerja Anak, Kota Banda Aceh

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya pada kita semua, serta tak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak Di Kota Banda Aceh”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program Strata-1 di Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memudahkan segala urusan dalam penulisan dan kehidupan penulis.
2. Terima kasih sebesar-besarnya nyadan tiada henti-hentinya kepada orang tua tercinta Ayahanda Jamaluddin H. Ismail, S.E., dan Ibunda Mukarramah yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan kasih sayang yang sangat besar demi keberhasilan penulis.
3. Teruntuk keluarga penulis Kakak Ulfatul Jazilah, S.E., Adek Nailatul muna dan Adek Birratun Najwa yang telah memberi dukungan dan motivasi secara lahir batin dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag., selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Dr. Muji Mulia, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Muazzinah, B.Sc., MPA., selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Siti Nur Zalikha, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
8. Rasa hormat dan terima kasih kepada bapak Dr. S. Amirulkamar MM, M.Si., dan bapak Hijrah Saputra, S.Fil. I, M.Sos., selaku dosen Pembimbing yang telah banyak mencurahkan waktu, tenaga, ide-ide, saran dalam memberikan bimbingan dan arahan, serta memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat

diselesaikan dengan baik.

9. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama perkuliahan.
10. Kepada seluruh pihak civitas Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu pemerintahan serta staf Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang telah banyak membantu penulis untuk kelancaran penyelesaian skripsi ini
11. Kepada para informan yang telah meluangkan waktunya menjadi narasumber dalam penelitian ini yang sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada pihak Pemerintah Kota Banda Aceh yang telah membantu dan memberi informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teruntuk Teman-teman Rusdi, Fauzi kurniawan, Taufik Qurrahman, Adila Muarifa S.Ap., Syadza Khaula Marzana, dan Rizka Ramadhanti S.Ap., yang telah memberi dukungan dan masukan saat sedang dalam proses penulisan ini.
14. Semua teman-teman Ilmu Administrasi Negara Angkatan 2015 dan semua pihak yang tidak dapat disebut satu-persatu yang turut memberikan bantuan, pengertian, doa dan saran secara tulus.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Banda Aceh, Desember 2022
Penulis,

Ghufranullah
NIM. 150802067

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5 penjelasan Istilah	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pembahasan Penelitian Yang Relevan	6
2.2. Landasan Teori	8
2.2.1 Teori Kebijakan Pemerintah.....	8
2.2.2 Proses Kebijakan	9
2.2.3 Implementasi Kebijakan Publik	10
2.2.4 Teori Ketenagakerjaan	15
2.2.5 Definisi Anak	19
2.2.6 Konsep Pekerja Anak	19

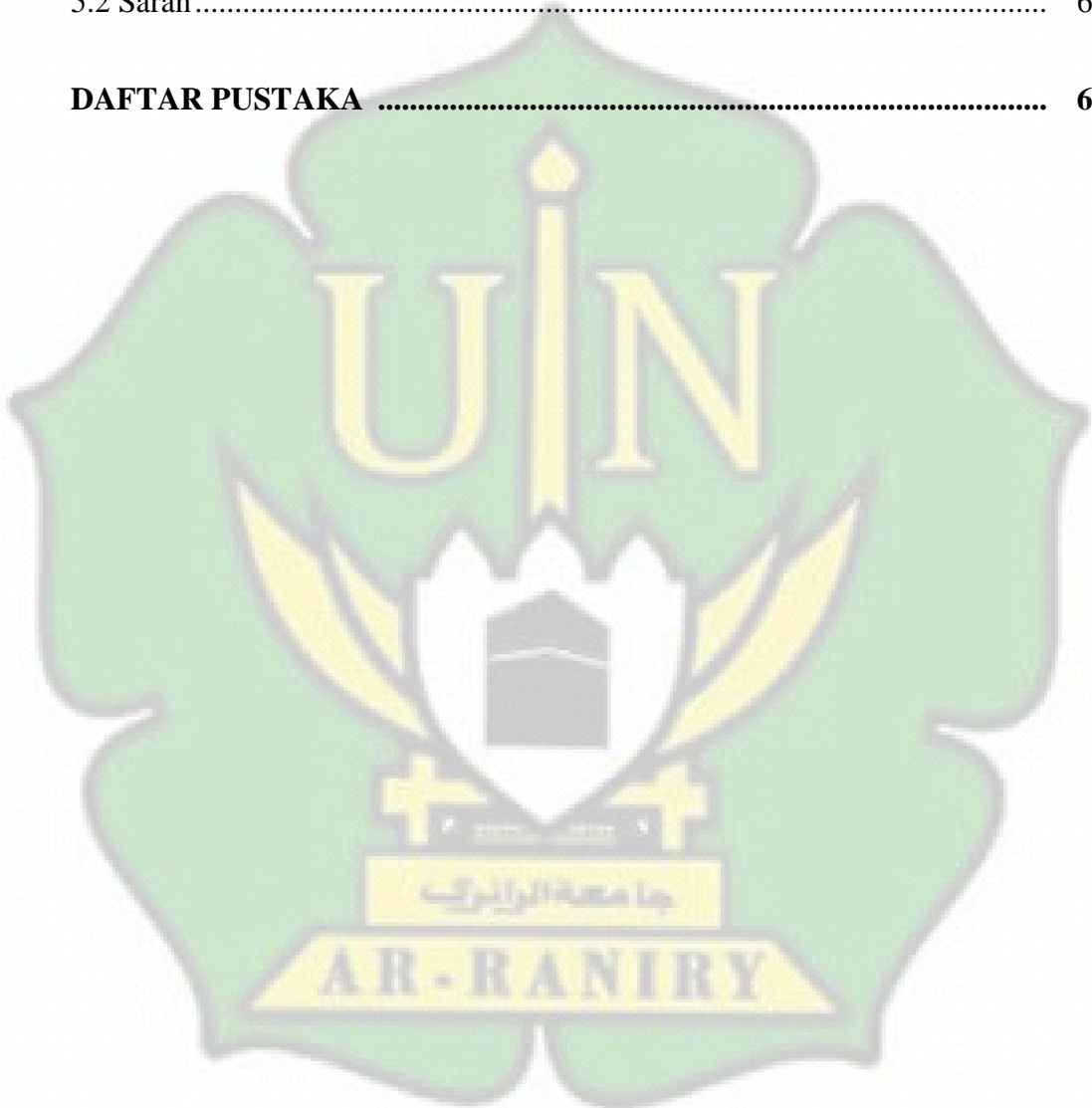
BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	24
3.2 Fokus Penelitian	24
3.3 Lokasi Penelitian	25
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.5 Informan Penelitian	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Umum dan Letak Geografis Kota Banda Aceh.....	31
4.2 Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh	34
4.3 Implementasi Kebijakan Pemerintah terkait Permasalahan Pekerja Anak	

di Kota Banda Aceh	37
4.4 Faktor Penghambat Penyelesaian Permasalahan Pekerja Anak di Kota Banda Aceh	58
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68



DAFTAR TABEL

Tabel3.1 Fokus Penelitian	25
Tabel 3.2 Informan Penelitan.....	28



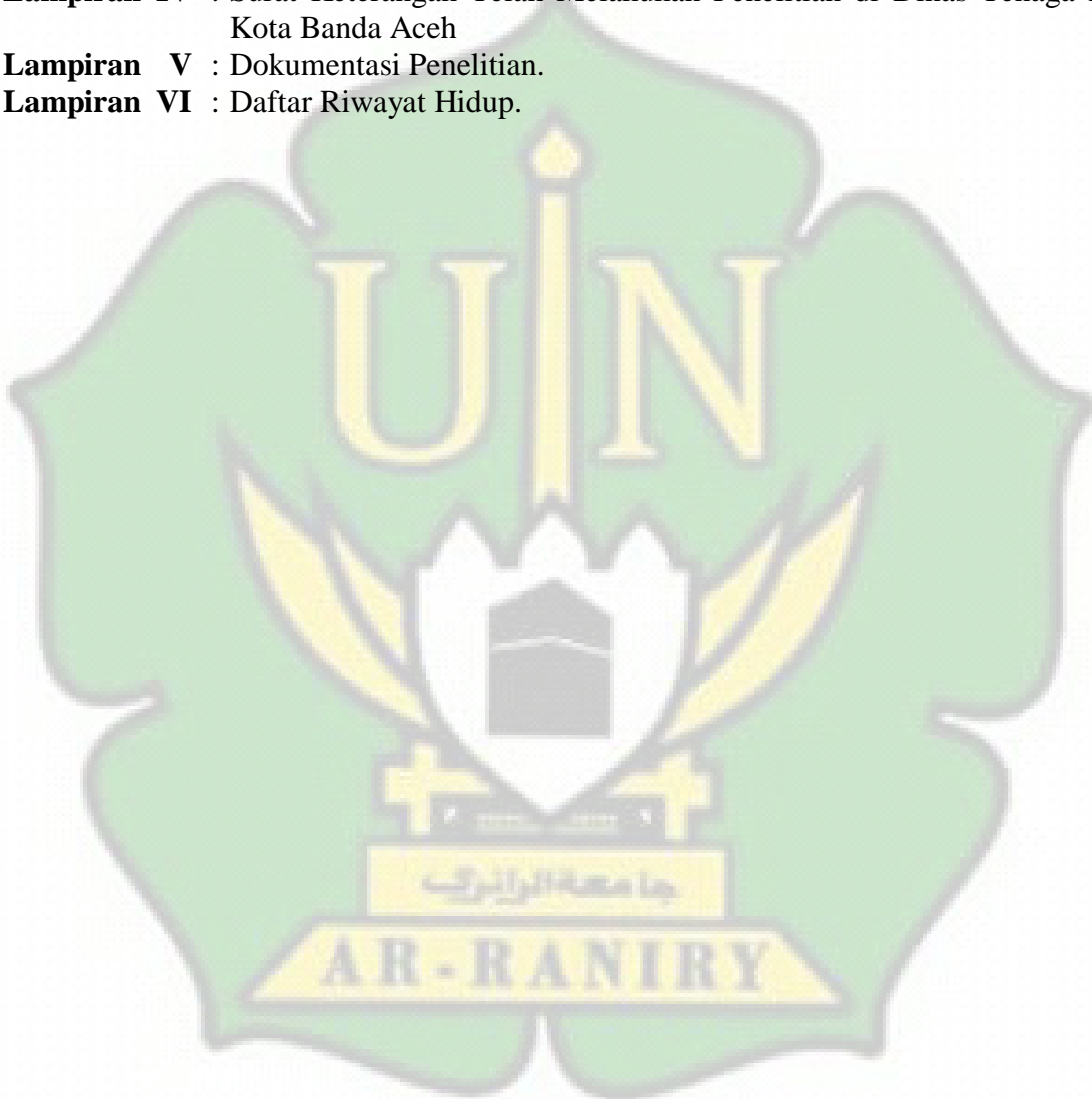
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Peta Kota Banda Aceh 31



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I** : Daftar pertanyaan untuk Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
- Lampiran II** : SK pembimbing Skripsi
- Lampiran III** : Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran IV** : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
- Lampiran V** : Dokumentasi Penelitian.
- Lampiran VI** : Daftar Riwayat Hidup.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, isu mengenai pekerja anak semakin marak, baik di tingkat nasional maupun internasional karena disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu faktor utama dan yang paling mendasar adalah karena faktor ekonomi. Anak yang seharusnya dapat menikmati masa-masa bermain dan belajar, terpaksa bekerja untuk dapat membantu orang tuanya dan menyambung hidup. Menurut ILO (1999), di seluruh dunia saat ini lebih dari 250 juta anak berusia 5-14 tahun terpaksa bekerja dan kehilangan masa kanak-kanaknya karena mereka harus terlibat dalam proses produksi, baik di keluarganya sendiri maupun di tempat lain. Dari jumlah yang dilaporkan ILO (*international labour organization*) tersebut 61% tersebar di kawasan Asia, dan untuk Indonesia sendiri di perkiraan terdapat sekitar 5 sampai 6,5 juta pekerja anak bahkan ada yang memperkirakan lebih besar lagi yang tersebar di berbagai sektor industri besar maupun usaha rumah tangga.¹ Selain itu, di Indonesia potensi angka putus sekolah akibat krisis masalah ekonomi, berdasarkan perkiraan Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) meningkat tajam, dari 2,8 juta menjadi 8 juta pertahun, sebanding dengan semakin tingginya anak-anak usia sekolah yang terpaksa bekerja untuk membantu ekonomi keluarga.²

Pekerja anak merupakan sebuah istilah untuk mempekerjakan anak di bawah umur. Istilah pekerja anak dapat memiliki konotasi pengeksploitasian anak kecil atas tenaga mereka dengan gaji yang kecil atau pertimbangan bagi perkembangan kepribadian mereka, keamanannya, kesehatan, dan prospek masa depan. Di beberapa negara

1 Bagong Suyanto, *masalah sosial anak*,(Jakarta: kencana, 2013), hlm.115

2 Ferawati (2018). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Pekerja Di Bawah Umur Di Kota Makassar. Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

(khususnya negara-negara maju), hal ini dianggap tidak baik bila seorang anak di bawah umur tertentu bekerja, tidak termasuk pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan sekolah.³ Penggunaan anak kecil sebagai pekerja sekarang ini dianggap oleh negara-negara maju sebagai pelanggaran hak asasi manusia, sehingga dilarang menurut hukum. Tetapi di beberapa negara berkembang mungkin masih mengizinkan karena keluarga seringkali bergantung pada pekerjaan anaknya untuk bertahan hidup dan kadangkala merupakan satu-satunya sumber pendapatan.⁴

Pekerja dengan usia muda bahkan mungkin di bawah umur masih banyak kita jumpai di Indonesia, khususnya di Aceh. Sebagaimana di Kota Banda Aceh, sangat disayangkan masih ada perusahaan yang mempekerjakan anak di bawah umur (17 tahun), yakni di sebuah Mall terbesar di Aceh sebagai *Cleaning Service*, Selain mempekerjakan anak di bawah umur juga tidak memfasilitasi pelayanan kesehatan dan ini sangat berbahaya bagi pekerja.⁵ Selain itu masih banyak pula jenis pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh anak dibawah umur yang dapat dilihat di beberapa tempat lainnya, masih banyak kita temukan anak-anak yang dieksploitasi ekonomi dan seksual oleh orang dewasa bahkan orang tua kandung dengan dalih membantu ekonomi keluarga, seperti berjualan/asongan, pekerja toko, pekerja rumah tangga, nelayan, mencuci piring di rumah makan, mengemis, bekerja di cafe, bahkan hingga pekerja seks.⁶

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerja anak, mulai dari batas usia diperbolehkan bekerja, siapa yang tergolong anak, pengupahan dan perlindungan bagi pekerja anak.⁷

3 Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banda Aceh

4 Indrasari Tjandraningsih dan popon arianto, pekerja anak di perkebunan tembakau, (bandung:akatiga, 2002),h.1

5 Miris, Mal terbesar di Aceh Pekerjakan 2 gadis di bawah umur diakses di <https://www.merdeka.com/peristiwa/miris-mal-terbesar-di-aceh-pekerjakan-2-gadis-di-bawah-umur> pada 3 Februari 2022

⁶ Hasil observasi tgl 22 Juni 2022

⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 68 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Dan dalam ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 Tahun adalah usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja, dibawah 18 tahun tidak diperbolehkan bekerja kecuali merupakan bagian dari praktikum pendidikan atau pelatihan dalam mengembangkan bakat dan minatnya.

Regulasi ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja direvisi melalui omnibus law atau UU No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, dimana setiap pekerja/buruh berhak atas pekerjaan yang layak bagi karyawan.

Kota Banda Aceh sendiri padahal telah mencanangkan program Gampong Ramah Anak yang dilakukan oleh Ketua DPRK Aceh, serta Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Banda Aceh pada Tahun 2018 lalu.⁸ Banda Aceh juga merupakan salah satu Kota di Aceh yang telah dua kali memperoleh penghargaan Kota Menuju Layak Anak. Penghargaan pertama pada 2018, penghargaan tingkat dasar atau Pratama dan penghargaan kedua tingkat menengah atau Madya pada 2019.⁹ Selain itu Peraturan Gubernur Aceh Nomor 45 tahun 2009 Tentang Komite Aksi Aceh Penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak telah mengatur bagaimana seharusnya hukum mengenai mempekerjakan anak dibawah umur dan segala komponennya. Sehingga semestinya permasalahan terkait pekerja anak ini dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan. Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah dipaparkan peneliti di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak Di Kota Banda Aceh.”

8 Gampong Ramah Anak di Kota Banda Aceh diakses di <https://bandaacehkota.go.id/berita/11867/soal-gampong-ramah-anak-aminullah-harus-bisa-10-atau-15-gampong-setahun.html> pada tanggal 03 Februari 2022

9 Menilik Banda Aceh Sebagai Kota Ramah Anak diakses di pada Tanggal 03 Februari 2022

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi kebijakan pemerintah terkait permasalahan Pekerja Anak di Kota Banda Aceh?
2. Apa saja hambatan yang dihadapi pemerintah dalam penyelesaian terkait permasalahan Pekerja Anak di Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan pemerintah terkait permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam penyelesaian permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian studi Ilmu Administrasi Negara terkait dengan kebijakan pemerintah terkait permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini yaitu memberikan masukan kepada pemerintah, khususnya pemerintah Kota Banda Aceh mengenai kebijakan pemerintah terkait permasalahan pekerja anak, sehingga kedepannya pemerintah dapat lebih bijak dalam menentukan keputusan dan dapat melihat hal-hal yang perlu diperbaiki, serta sebagai salah satu referensi atau sumber pustaka bagi semua pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Penjelasan Istilah

- A. Pekerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- B. Tenaga kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- C. Anak, menurut UU Nomor 13 Tahun 2013 yaitu merupakan setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
- D. Pekerja Anak, yaitu segala kegiatan dalam bentuk mempekerjakan anak, baik dalam bentuk eksploitasi maupun lainnya seperti membantu orang tua dengan berlatar miskin, kaya dan lainnya dalam masa anak yang digolongkan sebagai anak dibawah umur, dalam masa pendidikan.
- E. Implementasi, merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan.
- F. Kebijakan, adalah cara bertindak yang disengaja untuk menyelesaikan beberapa permasalahan
- G. Pemerintah, adalah organisasi yang memiliki kewenangan untuk mengatur komunitas di wilayah tertentu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pembahasan Penelitian Yang Relevan

Dalam melakukan suatu penelitian, perlu dilakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan persoalan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang akan dijadikan sebagai sandingan oleh penulis dalam melakukan proses penelitian mengenai “Kebijakan Pemerintah Dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak Di Kota Banda Aceh”.

1. Meta Kurnia Sari (2018) dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Pekerja Anak Di Desa Plangkawati Kecamatan Labuhan Ratu Lampung Timur)”. Penelitian ini berangkat dari banyaknya kasus pekerja anak dibawah umur, terkait dengan adanya kasus pekerja anak dibawah umur dan masih minimnya perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja anak dibawah umur bahwa setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Hasil dari penelitian di dapat bahwa perlindungan bagi pekerja anak dibawah umur di Desa Plangkawati Kecamatan Labuhan Ratu Lampung Timur Belum Terdapat Adanya Suatu Perlindungan hal tersebut ditegaskan dengan hasil wawancara terhadap pekerja anak di bawah umur di desa Plangkawati Kecamatan Labuhan Ratu Lampung Timur yang mengatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan mereka tidak mendapat suatu perlindungan apapun. Selain itu tidak adanya kesepakatan atau kontrak kerja antar kedua belah pihak yang menimbulkan tidak adanya perlindungan pekerja khususnya pekerja anak di bawah umur yang sesuai dengan undang- undang ketenagakerjaan dan

hukum Islam.¹⁰

2. Ferawati (2018) dengan judul penelitian “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Pekerja Di Bawah Umur Di Kota Makassar”. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini bagaimana peran dinas tenaga kerja dalam perlindungan pekerja dibawah umur di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran dinas tenaga kerja ialah memberikan tuntutan kepada pemerintah khususnya instansi terkait agar Kota Makassar dengan segera menghadirkan kebijakan pemerintah tentang perlindungan yang bersifat komprehensif agar aturan yang mengikat dalam membatasi ruang kerja anak yang belum cukup umur, serta mengantisipasi anak rawan eksploitasi. Peran dinas tenaga kerja harus lebih teliti dalam memilah-milih aktor yang tepat dimasukkan sebagai tim perumus, yaitu yang mempunyai keahlian dalam memahami isu yang akan dibahas serta mampu menuliskan naskah akademik. Sehingga bisa mengefesienkan waktu penulisan naskah akademik.¹¹

Dari dua penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan yang akan peneliti teliti yaitu, penelitian saya lebih men-detail mengenai pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dinas tenaga kerja di Kota Banda Aceh dalam menangani permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh. Kemudian, dari dua penelitian diatas tidak terdapat sosialisasi secara langsung, hanya terdapat tuntutan dan perlindungan hukum terhadap pekerja anak, sedangkan hasil penelitian saya menunjukkan bahwa sudah terlaksananya sosialisasi secara langsung terhadap pekerja anak. Serta sudah terlaksananya implementasi kebijakan yang dibuat oleh pemerintah yang bersangkutan.

10 Meta Kurnia Sari (2018) dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Pekerja Anak Di Desa Plangkawati Kecamatan Labuhan Ratu Lampung Timur)” Jurusan Hukum Ekonomi Syari’ah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro 1439 H / 2018 M.

11 Ferawati (2018). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Pekerja Di Bawah Umur Di Kota Makassar. Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Teori Kebijakan Pemerintah

Kebijakan adalah cara bertindak yang disengaja untuk menyelesaikan beberapa permasalahan. Menurut James E. Anderson memberikan rumusan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, dan instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan.¹² Berdasarkan rumusan mengenai kebijakan pemerintah yang lebih lengkap yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB), bahwa kebijakan adalah sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman tersebut bisa yang berwujud amat sederhana atau kompleks, bersifat umum ataupun khusus, luas ataupun sempit, kabur atau jelas, longgar atau terperinci, kualitatif atau kuantitatif, publik atau privat. Kebijakan dalam maknanya seperti mungkin berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu program mengenai aktivitas-aktivitas tertentu atau suatu rencana.¹³

Kebijakan merupakan segala perbuatan yang dikehendaki pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan yang dirumuskan dalam suatu kebijakan, untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai melalui program-program pemerintah. Setiap kebijakan negara tidak dapat dilepaskan dari tujuan keberadaan negara tersebut. Negara dengan segala fungsinya berrhak untuk membuat atau tidak membuat kebijakan.¹⁴

12 Abdul Wahab, Solichin, *Analisis Kebijakan Dari Formula ke Implementasi*. Kebijaksanaan Negara, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 2

13 Arif Rohman. *Kebijakan Pendidikan: Analisis Dinamika Formulasidan Implementasi*. (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), hlm. 86

14 Irianto, Yoyon Bahtiar, *Kebijakan Pembaruan Pendidikan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 34

2.2.2 Proses Kebijakan

Menurut William N. Dunn (2003: 24), tahap-tahap dalam proses pembuatan kebijakan yaitu penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, serta penilaian kebijakan. Berikut tahap-tahap dalam proses pembuatan kebijakan :¹⁵

- a. Penyusunan Agenda. Para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Banyak masalah tidak disentuh sama sekali, sementara lainnya ditunda untuk waktu lama.
- b. Formulasi Kebijakan. Para pejabat merumuskan alternatif kebijakan untuk mengatasi masalah. Alternatif kebijakan melihat perlunya membuat perintah eksekutif, keputusan peradilan, dan tindakan legislatif.
- c. Adopsi Kebijakan. Alternatif kebijakan yang diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus diantara direktur lembaga, atau keputusan peradilan.
- d. Implementasi Kebijakan. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Penilaian Kebijakan Unit-unit pemeriksaan dan akuntansi dalam pemerintahan menentukan apakah badan-badan eksekutif, legislatif, dan peradilan memenuhi persyaratan undang-undang dalam pembuatan kebijakan dan pencapaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa proses pembuatan kebijakan harus melalui tahap-tahap. Setiap tahap mempunyai peran masing-masing dan harus sesuai dengan urutannya. Dari lima proses kebijakan di atas, peneliti dalam penelitian ini fokus pada fase implementasi kebijakan. Secara sederhana implementasi

15 Dunn, William (2003). Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gajah Mada University

bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.”¹⁶

Menurut Syauckani dkk, implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan.¹⁷ Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, Pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan tersebut. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit ke masyarakat. Berdasarkan pandangan tersebut diketahui bahwa proses implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil kegiatan pemerintah.

2.2.3 Implementasi Kebijakan Publik

Makna implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak

16 Usman, Nurdin (2004). Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada hlm.7

17 Syauckani dkk (2004). Otonomi Dalam Kesatuan. Jakarta: Yogya Pustaka hlm. 295

nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.¹⁸

Syukur dalam Surmayadi (2005:79) mengemukakan ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu: (1) adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan (2) target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan (3) unsur pelaksana (Implementor) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.¹⁹ Implementasi melibatkan usaha dari pembuat kebijakan untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut “street level bureaucrats” untuk memberikan pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran (target group). Untuk kebijakan yang sederhana, implementasi hanya melibatkan satu badan yang berfungsi sebagai implementor, misalnya, kebijakan pembangunan infrastruktur publik untuk membantu masyarakat agar memiliki kehidupan yang lebih baik, Sebaliknya untuk kebijakan makro, misalnya, kebijakan pengurangan kemiskinan di pedesaan, maka usaha-usaha implementasi akan melibatkan berbagai institusi, seperti birokrasi kabupaten, kecamatan, pemerintah desa. Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Adapun beberapa teori implementasi kebijakan yang dikemukakan para ahli dapat dijelaskan di bawah ini:

a. Teori George C.Edwards III (2004)

Dalam pandangan Edwards III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat

18 Ibid,

19 Surmayadi, Nyoman.I (2005). Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: Citra Utama hlm. 79

variabel tersebut juga saling berhubungan satu samalain.²⁰

1) Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran. Menurut pandangan Edward III, proses komunikasi kebijakan dipengaruhi oleh tiga hal penting, yaitu:

- a. Transmisi. Sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan.
- b. Kejelasan, jika kebijakan-kebijakan diimplementasikan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi juga komunikasi kebijakan tersebut harus jelas. Seringkali instruksi-intruksi yang diteruskan kepada pelaksana kabur dan tidak menetapkan kapan dan bagaimana suatu program dilaksanakan.
- c. Konsistensi, jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada pelaksana kebijakan jelas, tetapi bila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik.

20 Subarsono (2011). Analisis Kebijakan Publik (konsep, teori dan aplikasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

2) Sumber daya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber dayafinansial. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumensaja.

3) Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Berbagai pengalaman pembangunan dinegara-negara dunia ketiga menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan kejujuran aparat rendah. Berbagai kasus korupsi yang muncul dinegara-negara dunia ketiga, seperti indonesia adalah contoh konkrit dari rendahnya komitmen dan kejujuran aparat dalam mengimplementasikan program-program pembangunan.

4) Struktur birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang biasa disebut *Standard Operating Procedures* (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

b. Teori Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Subarsono, 2011: 93) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Variabel tersebut mencakup sejauhmana kepentingan kelompok sasaran atau target grup termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target grup serta sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci, dan apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai. Sedangkan Wibawa (dalam Samodra Wibawa dkk, 1994: 22-23) mengemukakan model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan tersebut mencakup Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan; Jenis manfaat yang akan dihasilkan; Derajat perubahan yang diinginkan; Kedudukan pembuat kebijakan; (Siapa) pelaksana program; Sumber daya yang dihasilkan. Sementara itu, konteks implementasinya adalah: Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat; Karakteristik lembaga dan penguasa; Kepatuhan dan daya tanggap. Keunikan dari model Grindle terletak pada pemahamannya yang komprehensif akan konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, penerima implementasi, dan arena konflik yang mungkin terjadi di antara para aktor implementasi, serta kondisi-kondisi sumber daya implementasi yang diperlukan.

c. Teori Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier

Menurut Mazmanian dan Sabatier (dalam Subarsono, 2011: 94) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yakni karakteristik

dari masalah (*tractability of the problems*), karakteristik kebijakan/undang-undang (*ability of statute to structure implementation*) dan variabel lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*).

d. Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn

Menurut Meter dan Horn (dalam Subarsono, 2011: 99) ada lima variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni standar dan sasaran kebijakan, sumberdaya, komunikasi antarorganisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana dan kondisi sosial, ekonomi dan politik.

2.2.4 Teori Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja adalah orang yang bekerja, atau orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas hasil kerjanya seperti buruh atau karyawan.²¹ Sedangkan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Para pekerja memiliki beberapa hak secara umum sesuai dengan peranan dan kedudukannya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas para pekerja diantaranya yaitu:

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan
2. Hak atas upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
3. Hak untuk melakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
4. Hak atas jaminan sosial terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.
5. Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan
6. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan jika persyaratan

²¹ Kamus besar bahasa Indonesia edisi keempat, hlm.681

keselamatan dan kesehatan kerja tidak memenuhi persyaratan.²²

Selain beberapa hak dari pekerja tersebut terdapat hak-hak pekerja lainnya yang meliputi tentang penghapusan bentuk diskriminasi terhadap perempuan, terdapat pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang memuat beberapa hak dari pekerja yaitu:

1. Pasal (5) “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
2. Pasal (6) pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha.
3. Pasal (88) hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
4. Pasal (99) setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
5. Pasal (104) setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.²³

Tenaga kerja terdiri dari laki-laki dan perempuan, baik dewasa maupun anak-anak yang dianggap mampu melakukan sesuatu. Pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dengan anak-anak pada setiap proses produksi maupun proses konsumsi sangat beragam, baik dari segi cara-cara bekerja dan teknologi yang dipakai. Bekerja adalah melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan dalam satu jam selama seminggu.²⁴ Berdasarkan BPS, pekerja atau tenaga kerja adalah semua orang yang biasanya berkerja di perusahaan/usaha tersebut, baik berkaitan dengan produksi maupun administrasi. BPS membagi tenaga kerja (employed) atas 3 macam, yaitu:

²² Jimmy Joses Sembiring, Hak Dan Kewajiban Pekerja, (Jakarta: Visimedia,2016), hlm.39

²³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁴ Suroto, Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1992), hlm. 19

1. Tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam per minggu.²⁵

Secara praktis pengertian tenaga kerja atau bukan tenaga kerja hanya dibedakan oleh batasan umur. Tiap-tiap negara mempunyai batasan umur tertentu bagi setiap tenaga kerja. Tujuan dari penentuan batas umur ini adalah supaya definisi yang diberikan dapat menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Tiap negara memilih batasan umur yang berbeda, karena perbedaan situasi tenaga kerja di masing-masing negara yang berbeda.²⁶ Sedangkan pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berumur pada batas usia kerja, dimana batas usia kerja setiap negara berbeda-beda Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada dasarnya tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok, yaitu:

1. Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 10 tahun yang selama, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu sebab. Di samping itu, mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetap sedang mencari pekerjaan atau mengharapkan pekerjaan;
2. Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 10 tahun ke atas yang, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang

²⁵ Badan Pusat Statistik Tahun 2016.

²⁶ Oktaviana Dwi Saputri dan Tri Wahyu Rejekiingsih, Analisis Penyerapan Tenaga Kerja (Gramedia Pustaka, 2007), hlm. 5.

dapat dikategorikan bekerja, tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab, itu kelompok ini sering dinamakan potential labor force.²⁷

2.2.5 Definisi Anak

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Anak adalah semua orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.²⁸ Berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 45 Tahun 2009 Tentang Komite Aksi Aceh Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, anak merupakan amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan tunas, potensi dan generasi penerus cita-cita perjuangan bangsa yang dalam dirinya melekat harkat dan martabat sebagai manusia seutuhnya, memiliki peran strategis dan mempunyai ciri dan sifat khusus yang menjamin kelangsungan eksistensi bangsa dan negara pada masa depan.²⁹

Anak merupakan bagian dari generasi muda sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki peranan strategis dalam pembentukan sebuah keluarga menjadi lebih baik, sehingga memerlukan pembinaan dan perlindungan dalam rangka menjamin pertumbuhan dan perkembangan anak, baik fisik, psikis, mental serta sosial anak.

2.2.6 Konsep Pekerja Anak

Pekerja anak secara umum dapat diartikan sebagai anak-anak yang melakukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya, untuk orang lain, atau untuk dirinya sendiri yang membutuhkan sejumlah besar waktu, dengan menerima imbalan atau tidak. Adapun

27 Lyn Squire, *Kebijaksanaan Kesempatan Kerja di Negeri-negeri Sedang Berkembang* (Jakarta: Salemba 4, 1982), hlm. 28

28 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

29 Peraturan Gubernur Aceh Nomor 45 Tahun 2009 Tentang Komite Aksi Aceh Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

pekerja anak menurut Mufidah yaitu segala kegiatan dalam bentuk mempekerjakan anak, baik dalam bentuk eksploitasi maupun lainnya seperti membantu orang tua dengan berlatar miskin, kaya dan lainnya dalam masa anak yang digolongkan sebagai anak dibawah umur, dalam masa pendidikan.³⁰ Sebagaimana dijelaskan oleh Muhammad Taufik bahwa pekerja anak lebih kepada makna eksploitasi ekonomi atau mempekerjakan anak dalam rangka menarik keuntungan pihak lain atau dari orang tua sendiri.³¹

Konsep pekerja anak selalu dikaitkan dengan adanya usaha atau tujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi pihak-pihak tertentu. Usaha tersebut dalam beberapa literatur disebut “eksploitasi”. Pola eksploitasi anak yang terjadi itu dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan mempekerjakan anak-anak di bawah umur yang tujuannya adalah untuk mendapatkan keuntungan. Selain itu, pola eksploitasi yang terjadi juga kebanyakan melalui orang tua sendiri dengan alasan untuk membantu orang tua sebagai pencari nafkah keluarga. Dalam konteks ini, dilatar belakangi oleh kondisi ekonomi, banyak anak, pendidikan anak maupun orang tua rendah, sehingga moral bukan lagi masalah yang harus diperhatikan. Tidak jauh berbeda dengan definisi yang dijelaskan di atas, pekerja anak dalam tulisan ini menurut peneliti merupakan anak-anak yang bekerja dan dipekerjakan oleh keluarganya (orang tua) untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Anak yang bekerja merupakan anak-anak yang masih dalam usia sekolah, sehingga kebutuhan anak sekaligus hak pendidikannya tidak terpenuhi.

A. Jenis dan Bentuk Pekerja Anak

Selain bekerja sendiri dan membantu keluarga, pada komunitas tertentu misalnya sektor pertanian, perikanan, dan industri kerajinan sejak kecil anak-anak biasanya sudah dididik untuk bekerja.³² Dalam banyak kasus, dikalangan keluarga miskin

30 Mufidah, Psikologi Keluarga Berwawasan Gender, cet. 1, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), hlm. 340.

31 Muhammad Taufiq Makarao, dkk, Hukum Perlindungan Anak Dan Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 168.

32 Bagong suyanto, masalah sosial anak, (Jakarta: kencana, 2013), h.113

anak-anak biasanya bekerja demi meningkatkan penghasilan keluarga atau rumah tangganya. Hubungan kerja yang diterapkan pada pekerja anak ada bermacam-macam bentuk. Sebagai buruh, anak-anak menerima imbalan atau upah untuk pekerjaannya. Pekerja anak yang terdapat di pedesaan maupun di perkotaan tidak terlepas dari keadaan ekonomi rumah tangga, budaya dan faktor lainnya di mana sebagian besar dari mereka terutama dari kelas sosial yang rendah dan melakukan pekerjaan sebagian dari kegiatan sehari-hari. Pekerjaan yang mereka lakukan pada umumnya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

1. Pekerjaan reproduktif. Pekerjaan reproduktif dimaksudkan sebagai kegiatan-kegiatan kerja yang tidak mempunyai implikasi langsung terhadap penghasilan, tetapi memberikan kesempatan kepada orang lain untuk melakukan pekerjaan produktif. Pada dasarnya pekerjaan reproduktif adalah menyangkut kerumahtanggaan.
2. Pekerjaan yang produktif. Sedangkan pekerjaan produktif adalah pekerjaan yang berimplikasi langsung terhadap penghasilan. Pekerjaan produktif adalah bermacam-macam pekerjaan bila dilakukan pelakunya akan memperoleh imbalan berupa upah.³³

Menurut Haryadi dan Indrasari (1995) ada tiga bentuk keterlibatan kerja anak-anak yaitu:

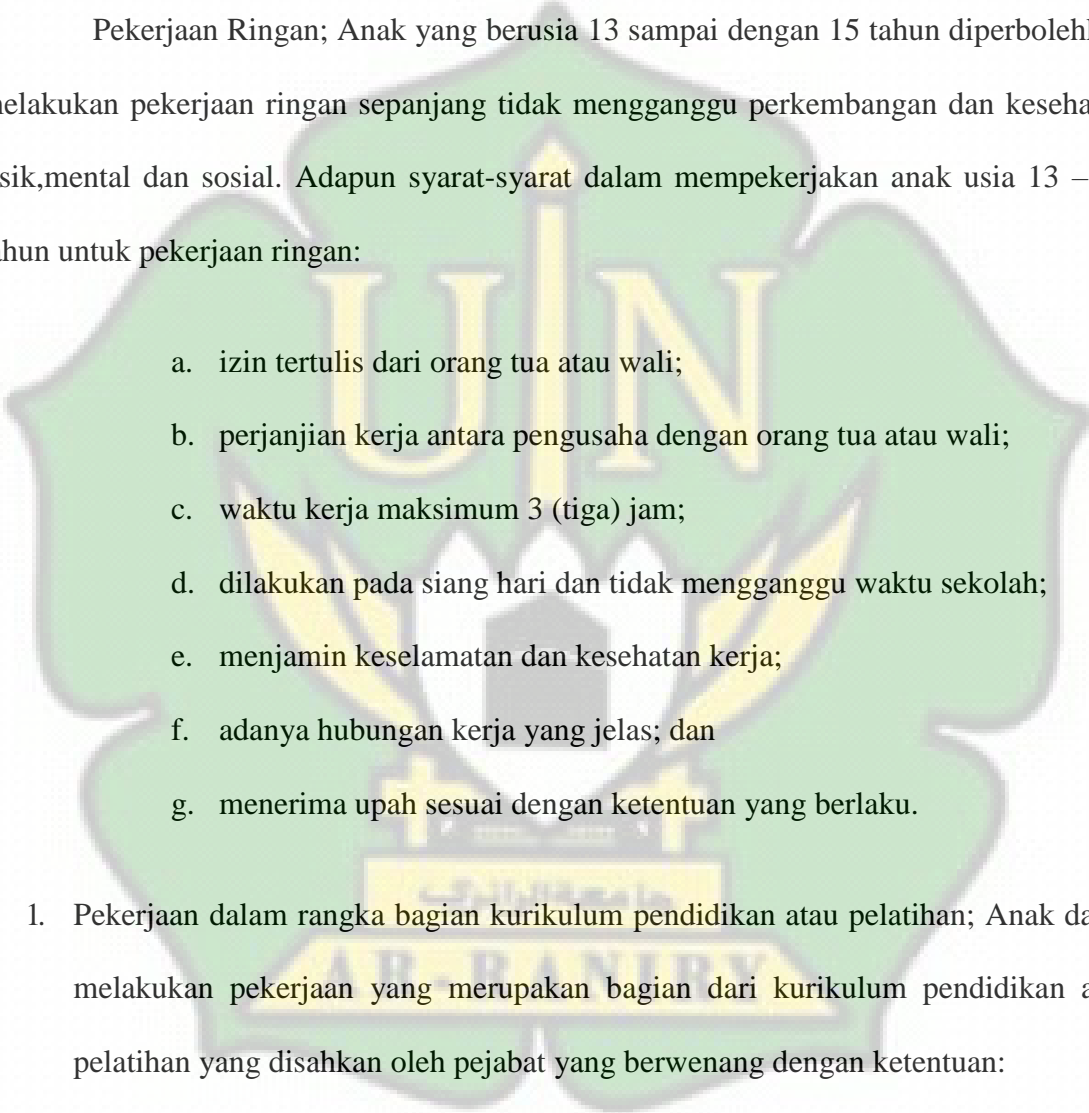
1. Anak-anak yang bekerja membantu orang tua.
2. Anak-anak yang bekerja dengan status magang, di mana magang merupakan salah satu cara untuk dapat menguasai keterampilan yang dibutuhkan.

33 Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT Jasa Grafindo Persada, 2003), h. 110

3. Anak-anak yang bekerja sebagai buruh/karyawan.³⁴

Pada prinsipnya anak tidak boleh bekerja, dikecualikan untuk kondisi dan kepentingan tertentu anak diperbolehkan bekerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk pekerjaan tersebut antara lain:

Pekerjaan Ringan; Anak yang berusia 13 sampai dengan 15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Adapun syarat-syarat dalam mempekerjakan anak usia 13 – 15 tahun untuk pekerjaan ringan:

- 
- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
1. Pekerjaan dalam rangka bagian kurikulum pendidikan atau pelatihan; Anak dapat melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dengan ketentuan:
 - a. Usia paling rendah 14 tahun.
 - b. Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta mendapat bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

³⁴ Ibid,

2. Pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat; untuk mengembangkan bakat dan minat anak dengan baik, maka anak perlu diberikan kesempatan untuk menyalurkan bakat dan minatnya.³⁵ Untuk menghindarkan terjadinya eksploitasi terhadap anak, pemerintah telah mengesahkan kebijakan berupa Kepmenakertrans No. Kep. 115/Men/VII/2004 tentang Perlindungan bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat.

B. Dampak Terhadap Anak yang Bekerja di Bawah Umur

Secara khusus dampak anak yang bekerja pada masing-masing sektor berbeda, seperti dampak anak yang bekerja di sektor kuli bangunan sangat berbeda dengan dampak anak yang bekerja di sektor penjualan, produksi dan perdagangan narkoba. Selain dampak secara khusus, pekerja anak juga mempunyai dampak secara umum yaitu:

1. Tidak memiliki waktu luang untuk bermain;
2. Terganggunya proses tumbuh kembang anak;
3. Terganggunya kesehatan fisik dan mental anak;
4. Rasa rendah diri dalam pergaulan;
5. Rentan terhadap perlakuan diskriminatif;
6. Rentan mengalami kecelakaan kerja Rentan terhadap perlakuan tindak kekerasan, eksploitasi dan penganiayaan;
7. Rentan menciptakan generasi miskin (dari pekerja anak melahirkan pekerja anak pula);
8. Masa depan suram karena pendidikan rendah atau bahkan tidak berpendidikan;
9. Tidak mampu bersaing dengan pihak lain dalam era globalisasi;

Perlindungan hak pendidikan bagi pekerja anak yang seharusnya hanya

³⁵ Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dibutuhkan membantu meringankan kebutuhan keluarga, akan tetapi anak dijadikan sebagai penopang ekonomi keluarga tanpa memperhatikan faktor lainnya. Hal tersebut karena akan menimbulkan dampak fisik dan psikologis bagi anak, yang paling penting terhambatnya hak mereka untuk dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan usia mereka.³⁶



36 Emmy Sugiyani, perlindungan hak bagi pekerja anak melalui program pendidikan literacy class di yayasan pemerhati sosial Indonesia (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta,2009)h.26

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.³⁷ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena hasil yang diharapkan menuntut proses yang menjelaskan secara umum objek penelitian. Penjelasan tersebut didapat dari data-data autentik yang kemudian dianalisis dan ditinjau kesesuaiannya dengan kerangka teori. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diteliti baik oleh seseorang, lembaga, masyarakat dan lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak (sebagaimana adanya).³⁸ Metode deskriptif analitis adalah metode yang fungsinya untuk memberikan deskripsi terhadap objek yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya.³⁹

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah batasan penelitian, karena di lapangan banyak gejala yang menyangkut tempat, pelaku, dan aktifitas. Dalam hal ini peneliti berupaya melakukan penyempitan dan penyederhanaan terhadap sarana dan riset yang terlalu luas dan rumit. Fokus penelitian merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian, dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan atau penganalisaan sehingga penelitian tersebut benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini fokus penelitian

37 Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), h. 4.

38 Narwawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2007), h. 67.

39 Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 29.

adalah mengenai bagaimana Kebijakan Pemerintah Dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak Di Kota Banda Aceh dengan merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni:

No	Dimensi	Indikator	Sumber
	Kebijakan Pemerintah dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak di Kota Banda Aceh	a. izin tertulis dari orang tua atau wali; b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; e. keselamatan dan kesehatan kerja; f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tabel 3.1:
Fokus Penelitian

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Kota Banda Aceh (meliputi dinas Tenaga Kerja, warung kopi, doorsmeer, warung makan, dan daerah tempat tinggal informan).

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian.⁴⁰ Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil dari wawancara dengan informan kunci yakni, Kepala dinas tenaga kerja, pemilik usaha, dan beberapa pekerja anak di Kota Banda Aceh serta orang tuanya.

Data primer juga berupa dokumentasi dan hasil observasi lapangan. Data primer ini bertujuan untuk menjawab objek penelitian. Objek penelitian ialah sasaran dari penelitian, sasaran penelitian tersebut tidak tergantung pada judul dan topik penelitian tetapi secara konkret tergambar dalam rumusan masalah penelitian.⁴¹

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.⁴² Adapun sumber sekunder terdiri dari berbagai literatur. Adapun sumber sekunder terdiri dari berbagai literatur bacaan yang memiliki relevansi dengan kajian ini seperti skripsi.

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah pihak yang menjadi subjek yang dituju oleh peneliti untuk diteliti. Informan penelitian dipilih secara sengaja dan menjadi pihak yang akan memberi informasi yang diperlukan selama penelitian.⁴³ Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian dikenal dengan informan. Informan adalah tempat memperolehnya informasi yang dikumpulkan sebagai upaya untuk menjawab

40 Burhan, Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komuningkasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011),..., h. 132.

41 *Ibid*, h. 78.

42 *Ibid*, h. 132.

43 Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,... h. 171.

pertanyaan penelitian yang diajukan.⁴⁴ Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposivesampling* yaitu sampel yang ditetapkan secara sengaja oleh peneliti.⁴⁵ Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini sebanyak 12 (dua belas) orang sebagaimana terdapat pada tabel di bawah ini:

No	Informan	Nama	Keterangan	Jumlah
1	Pengawas ketenagakerjaan	Syahrudin, ST.	Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh	1 orang
2	Pekerja Anak	Iqbal	Doorsmer Lamgugop	1 orang
3	Pekerja Anak	Reza	King Fried chicken	1 orang
4	Pekerja Anak	Mahfud	Toko kelontong	1 orang
5	Pekerja Anak	Arjuna	King Fried Chicken	1 orang
6	Pekerja Anak	Syauqi	SMEA Coffee	1 orang
7	Pemilik Usaha	Ola Ramdhani	Doorsmer Lamgugop	1 orang
8	Pemilik Usaha	Iqbal Saputra	Toko kelontong	1 orang
9	Orang Tua/wali Pekerja Anak	Ismail	Orang Tua Iqbal	1 orang
10	Orang Tua/wali Pekerja Anak	Iskandar	Orang Tua Mahfud	1 orang
11	Orang Tua/wali Pekerja Anak	Fadella	Wali/ kakak dari Syauqi	1 orang
	TOTAL			12 orang

Tabel 3.2
Informan Penelitian
Sumber: Data diolah Peneliti tahun 2022

Peneliti memilih informan diatas atas dasar data yang diberikan oleh pihak yang sesuai. Seperti pengawas ketenagakerjaan ketahui tentang bagaimana regulasi dan sistem dalam ketenagakerjaan termasuk tenaga kerja anak. Kemudian tenaga kerja anak itu sendiri karena mereka sebagai objek dalam penelitian ini, begitu juga dengan pemilik usaha dan orang tua anak sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

44 Idrus, Muhammad. Metode Penelitian Ilmu Sosial. (Yogyakarta: Erlangngga, 2009), h. 92.

45 Faisal, Sanafiah. Format-Format Penelitian Sosial, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007) h. 67.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data yang bersifat primer dan sekunder di atas, diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan oleh seorang pewawancara sebagai penanya dan narasumber sebagai orang yang ditanya.⁴⁶ Menurut Lexy J. Moleong bahwa, wawancara merupakan suatu percakapan dengan tujuan-tujuan tertentu dan wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara berdialog, baik secara langsung maupun tidak langsung yang melibatkan antara pewawancara dengan narasumber.⁴⁷ Wawancara yang dilakukan merupakan wawancara instruktur. Kegiatan wawancara instruktur ini biasanya dilakukan oleh peneliti dengan cara terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancaranya nanti.⁴⁸ Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk memperoleh informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi ialah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁴⁹ Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu berbentuk catatan, buku atau karya-karya monumental seseorang.⁵⁰ Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat laporan dalam penelitian. Dokumen yang peneliti gunakan adalah dokumen resmi dari sumber yang akurat yang bertanggung jawab dalam persoalan ini. Dokumentasi dalam

46 Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

47 Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 4.

48 Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, hlm. 107.

49 Basrowi & Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008) hlm. 158.

50 Siyono, Sandu. *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta, : Literasi, Media Publishing, 2015).Hlm. 83.

penelitian ini terdiri atas dokumen internal dan dokumen eksternal, Dokumentasi dalam penelitian ini tentunya terlebih dahulu meminta izin kepada pihak yang bertanggung jawab dalam persoalan ini kemudian barulah dari peneliti mengabadikannya.

3. Observasi

Menurut Sugiyono obeservasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan responden.⁵¹ Dalam penelitian ini, penelitian melakukan observasi langsung untuk menemukan fakta di lapangan. Instrumen yang digunakan peneliti adalah observasi non partisipan atau tidak terstruktur. Sifat instrument yang tidak baku memudahkan peneliti menggali informasi terkait proses penyaluran manfaat Program Keluarga Harapan dan efisiensinya terhadap penerima manfaat.

51 Sugiyono, 2012. Memahami penelitian kualitatif. Bandung: Alfabeta

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

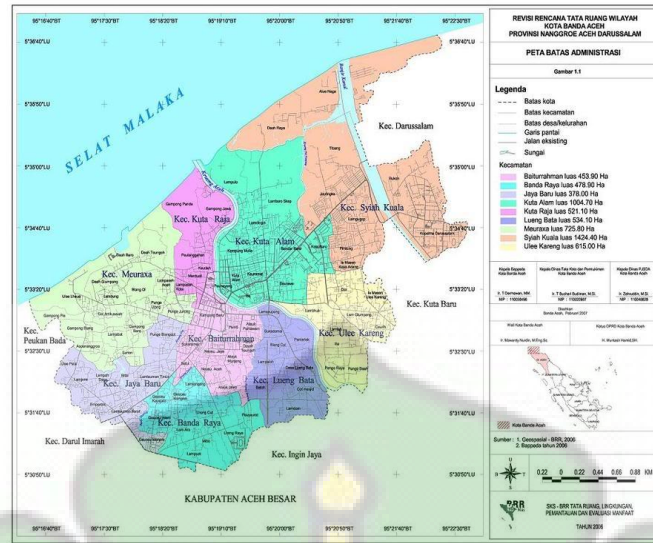
4.1 Sejarah Umum dan Letak Geografis Kota Banda Aceh

Kota Banda Aceh merupakan salah satu dari 23 kabupaten/kota yang ada di Provinsi Aceh sekaligus merupakan ibukota Provinsi Aceh. Sebagai pusat pemerintahan, Banda Aceh menjadi pusat kegiatan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Kota Banda Aceh juga merupakan kota Islam yang paling tua di Asia Tenggara, dimana Kota Banda Aceh merupakan ibu kota dari Kesultanan Aceh. Sebelum menjadi Ibukota Provinsi Aceh, Banda Aceh telah menjadi pusat dari Kerajaan Aceh Darussalam pada abad ke-13 Masehi dengan nama Banda Aceh Darussalam. Ketika berhasil dikuasai oleh Belanda pada tahun 1874, nama kota ini diubah menjadi Kutaraja. Setelah 89 tahun mengungsi nama tersebut, pada tahun 1963 berdasarkan Keputusan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah bertanggal 9 Mei 1963 Nomor Desember 52/1/43-43 diganti nama menjadi Kota Banda Aceh.

Secara geografis Kota Banda Aceh berada pada posisi yang terletak di antara 050 16'15 – 050 36'16" Lintang Utara dan 950 -16'15"-22'16" Bujur Timur.⁵² Daratan Kota Banda Aceh memiliki rata-rata altitude 0,80 meter di atas permukaan laut. Kota Banda Aceh memiliki luas wilayah 61.359 Ha (61,36 Km²). Dengan luas wilayah 14,24 Km², Kecamatan Syiah Kuala merupakan kecamatan terluas di Kota Banda Aceh sebesar 4142 Ha. Kota Banda Aceh sebesar 61.359 Ha atau dengan kisaran 61, 36 Km².⁵³ Berikut adalah peta Kota Banda Aceh:

52 <https://bandaacehkota.bps.go.id> (BPS: Kota Banda Aceh Dalam Angka 2019)

53 Sejarah Kota Banda Aceh diakses di <https://bandaacehkota.go.id/p/sejarah.html>



Gambar 4.1
Peta Kota Banda Aceh

Berdasarkan peta tersebut, dapat diperhatikan bahwa secara geografis, Kota Banda Aceh berbatasan langsung dengan:

- a. sebelah utara berbatasan dengan Selat Malaka,
- b. sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Darussalam dan Kecamatan Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar,
- c. sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Ingin Jaya dan Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar dan
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar.⁵⁴

4.1.1 Wilayah Administratif

Kota Banda Aceh terdiri dari 9 kecamatan dan 90 gampong dengan kode pos 23111-23244 (dari total 243 kecamatan dan 5827 gampong di seluruh Aceh). Per tahun 2010 jumlah penduduk di wilayah ini adalah 224.209 (dari penduduk seluruh provinsi Aceh yang berjumlah 4.486.570) yang terdiri atas 115.296 pria dan 108.913 wanita (rasio

⁵⁴ BPS: Kota Banda Aceh Dalam Angka 2018:3 <https://bandaacehkota.bps.go.id>, diakses 17 Mei 2022

105,86). Dengan luas daerah 617 ha (dibanding luas seluruh provinsi Aceh 5.677.081 ha), tingkat kepadatan penduduk di wilayah ini adalah 36.425 jiwa/km² (dibanding kepadatan provinsi 78 jiwa/km²). Pada tahun 2017, jumlah penduduknya sebesar 238.814 jiwa dengan luas wilayahnya 61,36 km² dan sebaran penduduk 3.892 jiwa/km² yaitu kecamatan Meuraxa, Jaya Baru, Banda Raya, Baiturahman, Lueng Bata, Kuta Alam, Kuta Raja, Syiah Kuala dan Ulee Kareng. Masing-masing kecamatan tersebut memiliki luas wilayah yang berbeda, Adapun kecamatan dengan luas wilayah terbesar yaitu Kecamatan Syiah Kuala (14,24 km²) sedangkan kecamatan dengan luas terkecil yaitu Kecamatan Jaya Baru (3,78 km²).⁵⁵

4.1.2 Keadaan Demografis

Secara demografis penduduk Kota Banda Aceh pada tahun 2018 berjumlah 265.111 jiwa yang terdiri dari 136.372 jiwa penduduk laki-laki dan 128.739 jiwa penduduk perempuan. Jumlah penduduk laki-laki di kota Banda Aceh secara keseluruhan lebih banyak dari pada jumlah penduduk perempuan yang bisa dilihat dari sex rasionya rata-rata 100 orang. Pada tahun 2018, dalam 100 orang penduduk terdapat 44 orang perempuan dan terdapat 106 penduduk laki-laki. Kecamatan terpadat di Kota Banda Aceh adalah Kecamatan Kuta Alam (sebanyak 52.645 jiwa) dan juga merupakan kecamatan yang terbanyak jumlah penduduknya di Kota Banda Aceh yakni 49.706 jiwa yang terdiri dari 25.886 laki-laki dan 23.820 perempuan. sedangkan kecamatan yang memiliki kepadatan penduduk terkecil adalah kecamatan Kuta Raja (sebanyak 13.632 jiwa) sekaligus juga merupakan kecamatan dengan jumlah penduduk paling sedikit di wilayah Kota Banda Aceh, yakni sebesar 12.872 jiwa yang terdiri dari 6.897 laki-laki dan 5.975 perempuan. Kota Banda Aceh didominasi penduduk usia muda. Jumlah penduduk terbesar berada pada kelompok umur 20-24 tahun yaitu sebanyak 39.922 jiwa, kemudian diikuti

55 BPS: Kota Banda Aceh Dalam Angka 2019: 41-42 <https://bandaacehkota.bps.go.id>, diakses, 17 Mei 2022

oleh penduduk umur 25-29 tahun sebanyak 29.902 jiwa dan penduduk umur 0-4 tahun sebanyak 27.247 jiwa.⁵⁶

Perkembangan jumlah penduduk Kota Banda Aceh sejak tiga tahun terakhir terus mengalami peningkatan, yakni dari tahun 2016-2018. Pada tahun 2016, jumlah penduduk di Kota Banda Aceh adalah sebanyak 254.904 jiwa, kemudian pada tahun 2017 naik menjadi 259.913 dan pada tahun 2018 jumlah penduduk di Kota Banda Aceh mencapai 265.111 jiwa. Kenaikan jumlah penduduk ini salah satunya disebabkan karena faktor meningkatnya jumlah penduduk pendatang dari berbagai daerah dan bahkan juga dari luar provinsi lain ke Kota Banda Aceh.⁵⁷

4.1.3 Mata Pencaharian Masyarakat Kota Banda Aceh

Berdasarkan data statistik, jumlah penduduk Kota Banda Aceh hingga tahun 2018 adalah sebanyak 265.111 jiwa. Rata-rata penduduk berjumlah 5 jiwa per rumah tangga. Jika dirinci berdasarkan jenis kelamin penduduk Kota Banda Aceh tahun 2018 terdiri dari 131.010 penduduk laki-laki dan 123.894 penduduk perempuan. Pertumbuhan penduduk Kota Banda Aceh sejak tahun 2016-2018 terus mengalami peningkatan yang signifikan. Masyarakat Kota Banda Aceh memiliki mata pencaharian yang bermacam-macam. Berdasarkan observasi peneliti, sumber mata pencaharian utama masyarakat Kota Banda Aceh adalah berdagang. Selain itu, terdapat pula yang berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), nelayan dan peternak.

4.2 Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh terletak di Jl. Soekarno – Hatta No.1 Daroy Kameu, Daroy Kameu, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

56 BPS: Kota Banda Aceh Dalam Angka 2019

57 BPS: Kota Banda Aceh Dalam Angka 2019: 41-42 <https://bandaacehkota.bps.go.id>, diakses, 17 Mei 2022

yang terbentuk sesuai dengan SOTK yang merujuk pada Perwal nomor 47 tahun 2016 tanggal 20 Desember 2016 yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

4.2.1 Visi Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

A. Visi

”Meningkatkan Kesempatan Kerja yang Mandiri dan Berkualitas dalam memperkuat Ekonomi Rakyat”

B. Misi

1. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme aparatur di bidang ketenagakerjaan.
2. Mengembangkan pelatihan keterampilan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
3. Meningkatkan pengetahuan dan ketaatan bagi pelaku proses produksi terhadap peraturan ketenagakerjaan.
4. Mendorong tumbuh kembangnya Perindustrian dan Usaha Kecil Menengah untuk menopang pertumbuhan ekonomi yang berbasis masyarakat.
5. Meningkatkan peran Perindustrian dan Usaha Kecil Menengah dalam sistem ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada mekanisme pasar, berkeadilan, berbasis sumber daya manusia yang produktif, mandiri, berdaya saing, dan berwawasan lingkungan.⁵⁸

4.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang terbentuk sesuai dengan SOTK yang merujuk pada Perwal nomor 47 tahun 2016 tanggal 20 Desember 2016 yang mempunyai tugas melaksanakan

⁵⁸ Visi dan Misi (bandaacehkota.go.id) diakses di Disnaker.bandaacehkota.go.id/Visi-dan-misi

sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Untuk penyelenggaraan tugas dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas;
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
3. Perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
4. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan;
5. Pelaksana koordinasi dan kerjasama dengan institusi dan atau lembaga terkait lainnya bidang ketenagakerjaan
6. Pemantauan terhadap lembaga di bidang ketenagakerjaan;
7. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Perindustrian
8. Pemberian Perizinan Pelaksanaan Pelayanan
9. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dan cabang dibidang Perindustrian
10. Penyelenggaraan tata cara penyertaan modal pada Perindustrian
11. Penyelenggaraan Pengembangan system distribusi bagi Perindustrian, pengawasan kerjasama antar Perindustrian serta kerjasama dengan badan usaha lain
12. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk penyelenggaraan tugas dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas;
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
3. Perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;

4. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan;
5. Pelaksana koordinasi dan kerjasama dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya bidang ketenagakerjaan
6. Pemantauan terhadap lembaga di bidang tenaga kerja;
7. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Perindustrian
8. Pemberian Perizinan Pelaksanaan Pelayanan
9. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dan cabang dibidang Perindustrian
10. Penyelenggaraan tata cara penyertaan modal pada Perindustrian
11. Penyelenggaraan Pengembangan system distribusi bagi Perindustrian, pengawasan kerjasama antar Perindustrian serta kerjasama dengan badan usaha lain
12. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.⁵⁹

4.3 Implementasi Kebijakan Pemerintah Terkait Permasalahan Pekerja Anak di Kota Banda Aceh

Pekerja anak merupakan sebuah istilah untuk mempekerjakan anak di bawah umur. Istilah pekerja anak dapat memiliki konotasi pengeksploitasian anak kecil atas tenaga mereka dengan gaji yang kecil atau pertimbangan bagi perkembangan kepribadian mereka, keamanannya, kesehatan, dan prospek masa depan. Di beberapa negara (khususnya negara-negara maju), hal ini dianggap tidak baik bila seorang anak di bawah umur tertentu bekerja, tidak termasuk pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan sekolah.⁶⁰ Penggunaan anak kecil sebagai pekerja sekarang ini dianggap oleh negara-negara maju

59 Tupoksi Disnaker (bandaacehkota.go.id) diakses di disnaker.bandaacehkota.go.id

60 Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banda Aceh

sebagai pelanggaran hak asasi manusia, sehingga dilarang menurut hukum. Tetapi di beberapa negara berkembang mungkin masih mengizinkan karena keluarga seringkali bergantung pada pekerjaan anaknya untuk bertahan hidup dan kadangkala merupakan satu-satunya sumber pendapatan.⁶¹

Pekerja dengan usia muda bahkan mungkin di bawah umur masih banyak kita jumpai di Indonesia, khususnya di Aceh. Sebagaimana di Kota Banda Aceh, sangat disayangkan masih ada perusahaan yang mempekerjakan anak di bawah umur (17 tahun), yakni di sebuah Mall terbesar di Aceh sebagai *Cleaning Service*, Selain mempekerjakan anak di bawah umur juga tidak memfasilitasi pelayanan kesehatan dan ini sangat berbahaya bagi pekerja.⁶² Selain itu masih banyak pula jenis pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh anak dibawah umur yang dapat dilihat di beberapa tempat lainnya, masih banyak kita temukan anak-anak yang dieksploitasi ekonomi dan seksual oleh orang dewasa bahkan orang tua kandung dengan dalih membantu ekonomi keluarga, seperti berjualan/asongan, pekerja toko, pekerja rumah tangga, nelayan, mencuci piring di rumah makan, mengemis, bekerja di cafe, bahkan hingga pekerja seks. Dalam penelitian ini fokus penelitian adalah mengenai bagaimana Kebijakan Pemerintah Dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak Di Kota Banda Aceh dengan merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni: izin tertulis dari orang tua atau wali; perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; keselamatan dan kesehatan kerja; adanya hubungan kerja yang jelas; dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan mengacu kepada

61 Indrasari Tjandraningsih dan popon arianto, pekerja anak di perkebunan tembakau, (bandung: akatiga, 2002), h.1

62 Miris, Mal terbesar di Aceh Pekerjakan 2 gadis di bawah umur diakses di <https://www.merdeka.com/peristiwa/miris-mal-terbesar-di-aceh-pekerjakan-2-gadis-di-bawah-umur-pada-3-Februari-2022>

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh sendiri menurut pengakuan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, mereka belum pernah menemukan kasus mengenai pekerja anak di Kota Banda Aceh. Hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang mengatakan bahwa:

“Permasalahan pekerja anak, kondisi saat ini kita itu ada kegiatan turun kelapangan, itu kita melakukan pembinaan kepada perusahaan yang sudah dikenal, dan perusahaan yang belum pernah kita masuki itu disebut inventarisasi. sampai saat ini belum pernah ada ketemu hal tersebut.”⁶³

Beliau menambahkan bahwa pernah ada laporan mengenai pekerja anak di Kota Banda Aceh, yakni di Gampong Lamdingin yang bekerja pada usaha informal yaitu sebagai penjual jasa mencuci kendaraan bermotor (Doorsmeer). Namun, belum ada pengecekan dan tindakan lebih lanjut mengenai laporan tersebut.⁶⁴

Adapun yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan dengan tujuan memperoleh imbalan atau upah. Adakalanya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh kebanyakan anak-anak adalah pekerjaan yang bersifat non-formal. Seperti bekerja di rumah makan dan lainnya. Sejalan dengan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh bahwa:

“Kita yang namanya industrial ini semua usaha yang mempekerjakan pekerja itulah yang kita akui sebagai usaha. Jadi apapun bentuk usahanya dapat kita bedakan secara formal artinya dia memiliki izin-izin yang harus dia penuhi dan non-formal, bisa saja dia tidak harus memiliki misalnya akta, izin dari kemenhumkam ataupun yang lain-lainnya yang sifatnya memang harus dimiliki perusahaan yang formal. Itu aja bedanya.”⁶⁵

Adapun pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya non-formal, biasanya tidak memiliki izin dan tidak ada perlindungan kepada para pekerja seperti pada perusahaan

63 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

64 *Ibid*,

65 Wawancara dengan Mairul Hazami, S.E, M.Si, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh Pada 19 Juli 2022

formal. Hal ini tentu akan merugikan terutama jika anak dipekerjakan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh bahwa tujuannya bekerja menjadi pelayan di warung kopi adalah agar bisa mendapatkan uang jajan, sehingga meskipun mengganggu jam belajar dan jam bermain. Dan tentunya tidak memiliki izin serta perlindungan seperti pada perusahaan formal”⁶⁶

Pasal 68 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Dan dalam ketentuan undang-undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 tahun adalah usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja. Hal ini berdasarkan wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerjakota Banda Aceh bahwa:

“18 tahun kebawah itu memang didalam aturan UU masih masa-masa dia harus belajar, belum boleh dipekerjakan. Namun kondisinya orang-orang seperti itu ada pengecualian dalam UU tentang anak-anak, yakni boleh dipekerjakan dengan syarat tertentu.”⁶⁷

Hal tersebut pun telah dijelaskan Dalam undang-undang yang sama pasal 69, 70, dan 71 menjelaskan pengecualian bagi anak usia 13-15 tahun yang diizinkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Kemudian juga anak dengan usia minimum 14 tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan dan anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.⁶⁸ Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang mengatakan bahwa:

“Terkadang diperusahaan itu banyak anak usia sekolah yang bekerja. Terkadang dia

66 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

67 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sedang melakukan PKL (Magang), biasa yang anak SMK kan ada program magang, yang disahkan oleh pejabat berwenang, ditunjuk, melakukan bimbingan. Dan juga harus diberikan perlindungan keselamatan kerja juga mereka ini.”⁶⁹

Hal tersebut, sesuai dengan beberapa fakta yang ada dilapangan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada salah satu pekerja anak usia sekolah di Kota Banda Aceh bahwa saat ini usianya adalah 16 tahun dan sedang bekerja non-formal sebagai pelayan di warung kopi.⁷⁰

Adapun Kebijakan Pemerintah dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak di Kota Banda Aceh dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada Indikator berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Pekerja Anak, yaitu:

A. Izin Tertulis Dari Orang Tua Atau Wali

Izin tertulis dari orang tua atau wali diperlukan sebagai salah satu bukti legalitas bahwa orang tua mengetahui dan mengizinkan anaknya bekerja. Sehingga siap pula menghadapi resiko yang kemungkinan akan terjadi, terutama di usianya yang masih merupakan anak sekolah yang tentunya dapat mengganggu proses belajar dan juga bermain. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan salah satu Pekerja Anak di Kota Banda Aceh bahwa ia telah bekerja selama 1 (satu) tahun menjadi pelayan juga merangkap sebagai tukang cuci piring di warung kopi yang ada didekat rumahnya dan dilakukan dengan keputusan sendiri (tanpa izin dari orang tua).⁷¹ Anak tersebut mengaku bahwa ia tidak tinggal bersama orang tuanya, namun tinggal bersama kakak kandungnya, sementara orang tua kandungnya menetap di Kota Sabang. Sehingga yang menjadi walinya adalah sang kakak.

69 Wawancara dengan Mairul Hazami, S.E, M.Si, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh Pada 19 Juli 2022

70 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

71 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

Berdasarkan pernyataan sang kakak bahwa ia mengizinkan adiknya bekerja karena selama ini ia melihat bahwa sekolahnya tidak terganggu dan bisa menambah uang jajan untuknya. Namun izin yang dimaksud tidak secara tertulis.⁷² Selanjutnya peneliti juga mewawancarai salah satu wali (orang tua) dari pekerja anak lainnya di Kota Banda Aceh, yang bekerja sebagai pencuci kendaraan bermotor (doorsmeer) yang mengatakan bahwa selama pekerjaan tersebut tidak mengganggu sekolahnya, sang anak diizinkan untuk bekerja.⁷³ Hal sejalan dengan wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan pekerja anak tersebut yang sehari-harinya bekerja sebagai pencuci kendaraan bermotor (doorsmeer) bahwa:

“Orang tua saya mengizinkan saya bekerja asalkan tidak mengganggu jam sekolah, saya bekerja mulai dari pulang sekolah. Kalau untuk izin secara tertulis memang tidak ada, kan bukan perusahaan formal.”⁷⁴

Sejalan dengan pernyataan pekerja anak lainnya di Kota Banda Aceh yang bekerja di rumah makan, bahwa orang tua nya tidak mempermasalahkan dirinya yang bekerja asalkan tidak mengganggu jam sekolah, bahkan orang tuanya mendukung karena faktor ekonomi keluarganya yang serba kekurangan.⁷⁵ Sehingga dalam indikator ini, izin orang tua/wali sudah didapatkan hanya saja bukan izin secara tertulis yang berarti tidak ada legalitasnya dan pada dasarnya telah menyalahi aturan yang berlaku. Kemudian peneliti juga mewawancarai Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh bahwa:

“Banyak alasan mereka, kita mau bilang apa? Alasan utama membantu orangtua. Itu prediksi, kita belum pernah bertemu itu. Ketidakmampuan orang tua mungkin. Jadi ya secara umum orang tuanya mengetahui, dan memberi izin, hanya saja tidak ada

72 Wawancara dengan Fadella Haqqi Seutia, wali Pekerja Anak (Saudara Kandung) pada Tanggal 30 November 2022

73 Wawancara dengan Ismail, salah satu wali (orang tua) pekerja anak di Kota Banda Aceh pada 1 Desember 2022

74 Wawancara dengan Muhammad Iqbal, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 1 Desember 2022

75 Wawancara dengan Arjuna, salah satu Pekerja Anak usia sekolah di Kota Banda Aceh pada Tanggal 03 Desember 2022

memang izin secara tertulis.”⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa izin dari orang tua terhadap anaknya yang di usia sekolah (dibawah umur) memang diberikan, hanya saja tidak secara tertulis, dan hal tersebut berarti tidak sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

B. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 14, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”⁷⁷ Dalam dunia kerja, perjanjian kerja sangat diperlukan agar ada kejelasan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pekerja dan hak-hak yang harus diterima. Surat kontrak kerja diberikan kepada calon pekerja sebelum mulai bekerja untuk mendapatkan kesepakatan antara dua pihak. Hal ini juga sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini, karena yang menjadi fokus utama adalah pekerja anak dibawah umur, maka perjanjian kerja harusnya berlaku antara pengusaha dengan orang tua atau wali. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan salah satu pekerja anak di Kota Banda Aceh bahwa:

“Tidak ada perjanjian apapun, paling hanya kesepakatan jam kerja, jenis pekerjaan apa saja yang harus saya lakukan selama bekerja, serta gaji yang dibayarkan setiap bulannya.”⁷⁸

Sejalan dengan pernyataan dari wali pekerja anak tersebut bahwa:

“Mungkin karena adik saya bekerja di tempat yang non-formal sehingga tidak ada lah namanya perjanjian-perjanjian tertulis mengenai pekerjaan tersebut.”⁷⁹

76 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

77 UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 14

78 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

79 Wawancara dengan Fadella Haqqi Seutia, wali Pekerja Anak (Saudara Kandung) pada Tanggal 30 November 2022

Kemudian, peneliti juga telah mewawancarai pekerja anak lainnya di Kota Banda Aceh bahwa:

“Saya bekerja di tempat usaha kecil milik teman saya, sehingga tidak ada yang namanya perjanjian atau kontrak kerja. Seberapa banyak saya mencuci kendaraan segitu saya dibayar.”⁸⁰

Begitu pula dengan pernyataan pekerja anak yang lainnya (yang bekerja di toko kelontong) bahwa:

“tidak ada yang namanya perjanjian atau kontrak kerja, yang ada hanya kesepakatan di awal tentang jam kerja saya dan berapa gaji saya setiap bulannya.”⁸¹

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tertulis, sedangkan perjanjian lisan suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (kesepakatan para pihak).

Pada dasarnya, perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 51 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja (kontrak kerja) berfungsi sebagai bukti otentik terjalannya sebuah kesepakatan jika suatu waktu diperlukan. Selain sebagai bukti, kontrak ini juga digunakan untuk mempertegas apa saja hak serta kewajiban dari masing-masing pihak

80 Wawancara dengan Muhammad Iqbal, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 1 Desember 2022

81 Wawancara dengan Wahed Mahfud, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 2 Desember 2022

guna mencegah timbulnya konflik di antara kedua belah pihak di kemudian hari. Sehingga pada dasarnya perjanjian kerja ini sangat penting dalam dunia kerja agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan di kemudian hari. Hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama dengan Pengawas Ketenagakerjaan bahwa:

“Perjanjian kerja sangat diperlukan, walaupun memang terpaksa bekerja, itu juga ada persyaratan yang harus dipenuhi.”⁸²

Ada beberapa jenis kontrak kerja dalam dunia kerja yang umum diketahui diantaranya:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT)

Jenis kontrak kerja yang satu ini ditujukan bagi karyawan tetap. Karena waktu tidak tetap yang dimaksud ialah tidak adanya batasan waktu kerja sama yang dijalin antara perusahaan dengan karyawan. Biasanya karyawan yang mendapatkan PKWTT terlebih dahulu menyelesaikan waktu percobaan (*probation*) paling sedikit 3 bulan.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT)

Kontrak kerja PKWT adalah hubungan pekerjaan yang hanya bersifat sementara dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Biasanya perjanjian ini dapat memiliki kekuatan hukum dengan adanya bukti tertulis dengan dibubuhi materai.

3) Perjanjian Kerja Paruh Waktu (*Part Time*)

Perjanjian Kerja Paruh Waktu hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang memiliki durasi kurang dari 8 jam setiap harinya.

4) Perjanjian Pendorongan Pekerjaan (*Outsourcing*)

Perjanjian ini biasanya dibuat saat pihak perusahaan bekerja sama dengan penyedia jasa tenaga kerja. Kontrak jenis ini biasanya digunakan untuk jumlah pekerjaan dalam skala besar seperti pabrik. Pihak perusahaan harus membuat perjanjian kerja PKWTT dan PKWT sehingga menguatkan hukum dari kontrak kerja ini.

82 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

Berdasarkan penjelasan diatas terkait perjanjian kerja (kontrak kerja) seharusnya anak-anak yang memang bekerja dibawah umur, harus ada perjanjian kerja paruh waktu (Part Time) bagi anak-anak dibawah umur yang bekerja kurang dari 8 (delapan) jam setiap harinya. Namun, di beberapa tempat (terutama pekerjaan non-formal) tidak memberlakukan perjanjian kerja seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang. Seperti hasil penelitian yang peneliti peroleh bahwa semua anak yang menjadi informan adalah anak-anak dibawah umur (masih usia sekolah) yang bekerja di perusahaan non-formal dan tidak ada perjanjian kerja yang formal pula. Hanya berdasarkan perjanjian kerja secara lisan mengenai tugas dan kewajiban dalam bekerja serta besaran gaji yang diterima.⁸³ Tujuan dilakukannya perjanjian ialah menjadi dasar penyelesaian jika muncul persoalan pada kemudian hari supaya para pihak terlindungi, menerima kepastian hukum, serta keadilan. Sehingga kebijakan pemerintah kota Banda Aceh terkait perjanjian kerja antara pengusaha dengan wali pekerja anak belum berjalan dengan efektif.

C. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam

Dalam Undang-undang yang telah ditetapkan, telah diatur bahwa anak-anak dibawah umur diperbolehkan bekerja dalam waktu maksimum dalam satu hari adalah selama 3 (tiga) jam dengan maksud agar tidak mengganggu jam belajar dan bermain. Namun, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan salah satu pekerja anak di Kota Banda Aceh bahwa:

“Saya biasanya bekerja mulai jam 4 sore sampai jam 11 malam, kalau hari libur biasanya mulai dari pagi.”⁸⁴

Hal tersebut juga dibenarkan oleh walinya. Berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, seharusnya waktu untuk bekerja bagi anak-anak dibawah umur tidak boleh lebih dari 3 jam. Kemudian peneliti juga mewawancarai beberapa pekerja anak lainnya di

83 Wawancara dengan Ikkal Saputra, salah satu pemilik usaha non-formal yang mempekerjakan anak usia sekolah

84 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

Kota Banda Aceh, salah satunya adalah pekerja di toko kelontong, yang juga bekerja setelah pulang sekolah sampai jam 10 malam. Jika dihitung perhari rata-rata jam kerjanya adalah selama 8 jam.⁸⁵

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh pemilik usaha ditempat anak tersebut bekerja bahwa menurutnya jika sudah berkomitmen memberanikan diri untuk bekerja harus siap dengan segala risiko yang ada, dan dari awal sebelum bekerja sudah disepakati bersama bahwa jam kerja adalah 8 (delapan) jam minimal dalam satu hari dengan besaran gaji sekian, dan mereka menyanggupi.⁸⁶Hal ini tentu tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil wawancara yang peneliti dapatkan bersama dengan Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh bahwa:

“Kalau memang benar-benar tidak sesuai dengan persyaratan aturan yang berlaku, maka nanti kita akan buat rekomendasi ke Provinsi sebagai laporan penegakan aturan ketenagakerjaan agar dilakukan penindakan. Bukan hanya terhadap anak saja, apabila perusahaan itu memang tidak memenuhi persyaratan tentang hal apa saja, tetap kita buat rekomendasi ke provinsi. Tetapi sebelumnya kita lakukan pembinaan dulu.”⁸⁷

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kurangnya pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh sehingga belum efektif dalam menyelesaikan permasalahan pekerja anak dan pekerjaan-pekerjaan seperti yang telah dijelaskan di atas yang dilakoni oleh anak-anak usia sekolah, tentu dapat mengganggu jam belajar dan bermain bagi anak.

D. Dilakukan Pada Siang Hari dan Tidak Mengganggu Waktu Sekolah

Bagi anak-anak dibawah umur, siang hari biasanya digunakan untuk sekolah dan bermain, sedangkan malam hari biasanya digunakan untuk beristirahat. Pekerjaan yang boleh dilakukan oleh anak-anak harusnya dikerjakan pada siang hari dengan syarat tidak

85 Wawancara dengan Wahed Mahfud, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 2 Desember 2022

86 Wawancara dengan Ola Ramdhani, salah satu pemilik usaha yang mempekerjakan anak usia sekolah di Kota Banda Aceh

87 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

mengganggu jam sekolah. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan bersama dengan salah satu pekerja anak di Kota Banda Aceh bahwa:

“Saya biasanya bekerja mulai jam 4 sore sampai jam 11 malam, kalau hari libur biasanya mulai dari pagi.”⁸⁸

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa ia bekerja setelah pulang sekolah, yaitu mulai dari sore hari dan dilakukan hingga hampir tengah malam. Sedangkan peraturan yang ada menyebutkan bahwa seorang anak boleh bekerja hanya jika dilakukan pada siang hari. Selanjutnya, peneliti juga mewawancarai Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja di Kota Banda Aceh bahwa ada tipe pekerjaan yang diperbolehkan bagi anak-anak dibawah umur dan tentunya dikerjakan pada siang hari:

“Para siswa yang sedang menjalani praktik pelatihan kerja/PKL di perusahaan-perusahaan itu kan disebut bekerja juga, namun itu legal. Sesuai dengan pasal 70 UU ketenagakerjaan yang mengatur tentang pengecualian diperbolehkannya anak dibawah usia 18 tahun bekerja pada perusahaan dengan persyaratan anak berusia tidak kurang dari 4 tahun dan pekerjaan yang dilakukan adalah merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang, serta harus diberikan petunjuk yang jelas tentang cara melaksanakan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, serta harus pula diberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang jelas. Dan memang harus dilakukan pada siang hari dengan tidak mengganggu jam sekolahnya”⁸⁹

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa masih banyaknya pekerja dibawah umur yang melakukan pekerjaannya hingga malam hari dan besok paginya harus tetap belajar di sekolah. Hal ini tentu tidak efektif karena dapat membuat para siswa yang masih dibawah umur untuk bekerja menjadi tidak fokus dalam belajar. namun, pada dasarnya pekerjaan-pekerjaan yang dilegalkan untuk anak-

88 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

89 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

anak sekolah yang diatur oleh Undang-Undang yaitu seperti Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang biasa dilakukan oleh siswa SMK yang juga bertujuan untuk meningkatkan minat bakat serta potensi yang ada dalam diri anak tersebut. Dalam hal ini berarti kebijakan pemerintah dalam penyelesaian permasalahan pekerja anak (terutama pada perusahaan non-formal) belum efektif karena masih banyak anak-anak usia sekolah yang bekerja dalam sehari lebih dari 4 (empat) jam dan bahkan dilakukan hingga malam hari.

E. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan Kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan Terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau biasa disebut K3, merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan. Karena dengan adanya K3 akan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan dalam kerja yang bersifat ringan sampai yang berat. Meskipun kebanyakan perusahaan juga merasa keberatan dengan adanya K3 atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja, karena setiap perusahaan atau industri harus mengeluarkan biaya tambahan. Namun sejatinya K3 wajib ada di setiap perusahaan. Pada dasarnya, K3 merupakan langkah penghematan serta dapat meningkatkan produktivitas. Karena dengan K3 perusahaan tidak dibebani dengan biaya kesehatan atau kecelakaan tenaga kerja atau karyawan karena kesehatan dan keselamatan dalam kerja sudah terjamin.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan salah satu pekerja anak di Kota Banda Aceh bahwa:

“Mungkin karena pekerjaan saya disini itu hanya mengantarkan minum dan mencuci piring, saya rasa tidak terlalu ada masalah dengan keselamatan kerja.”⁹⁰

Hal yang sama juga diutarakan oleh beberapa pekerja anak lainnya di Kota Banda Aceh bahwa karena pekerjaannya yang kebanyakan dianggap remeh dan sepele sehingga tidak memerlukan keselamatan dan kesehatan kerja. Misalnya seperti mencuci

90 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

kendaraan bermotor.⁹¹ Sejalan pula dengan pernyataan seorang pekerja anak lainnya yang bekerja di toko kelontong bahwa ia merasa pekerjaannya tidak terlalu berat sehingga resiko terjadinya kecelakaan kerja kecil dan tidak masalah jika pengusaha tidak menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja.⁹²

Hal tersebut berarti secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja belum diatur secara tegas, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang sifatnya non-formal. Dalam hal ini, peneliti juga turut mewawancarai Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh bahwa:

“Jadi jangan salah, terkadang diperusahaan itu banyak anak usia sekolah yang bekerja. Terkadang dia sedang melakukan PKL (Magang), biasa yang anak SMK kan ada program magang, yang disahkan oleh pejabat berwenang, ditunjuk, melakukan bimbingan. Dan juga harus diberikan perlindungan keselamatan kerja juga mereka ini. Hanya saja untuk yang jenis pekerjaan non-formal sangat sulit mendeteksinya. Karena tidak terdaftar dan sistem yang juga kurang jelas. Biasanya memang kalau keselamatan dan kesehatan kerja untuk usaha-usaha mikro milik pribadi itu tidak ada.”⁹³

Pemerintah membuat aturan K3 seperti pada Pasal 3 Ayat 1 UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yaitu: mencegah dan mengurangi kecelakaan; mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran; mencegah dan mengurangi bahaya peledakan; memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya; memberikan pertolongan pada kecelakaan; memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja; mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya ditempat

91 Wawancara dengan Muhammad Iqbal, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 1 Desember 2022

92 Wawancara dengan Wahed Mahfud, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 2 Desember 2022

93 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.⁹⁴

Adapun Peraturan keselamatan kerja telah banyak diatur oleh negara. Dengan dasar hukum undang undang K3 adalah UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 dan 2 tentang pelaksanaan K3 serta pasal 87 ayat 1 tentang wajibnya perusahaan dalam menerapkan aturan K3.UU No.13 Tahun 2003 Pasal 86 (1) berbunyi, "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama."⁹⁵ Sementara itu, pada Pasal 87 ayat 1 berbunyi, "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan".⁹⁶

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa kebijakan pemerintah terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam dunia kerja terutama pekerjaan non-formal belum efektif ditegakkan, apalagi jika ada pekerja anak yang bekerja namun tidak memperoleh kejelasan mengenai keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

F. Adanya Hubungan Kerja Yang Jelas

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja terjadi biasanya setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

94 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 463/MEN/1993

95 UU No.13 Tahun 2003 Pasal 86 (1)

96 UU No.13 Tahun 2003 Pasal 87 (1)

“kalau hubungan kerja yang jelas, secara umum tentu kita tahu, bahwa saya sebagai karyawan (pekerja) dan atasan saya yang menggaji. Tentu sangat jelas hubungan kerjanya.”⁹⁷

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bahwa pekerja anak tersebut pada dasarnya mengerti mengenai hubungan kerja dengan pemilik warung kopi tersebut, hanya saja tidak ada pernyataan secara tertulis dan legal terkait hal tersebut, sehingga akan sangat sulit menangani jika terjadi hal-hal diluar keinginan terutama menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan Pengawas Ketenagakerjaan bahwa:

“Kalau dia bukan orang Banda Aceh sudah pasti dapat kita pertanyakan, karena mungkin usaha itu adalah usaha keluarga. Itu yang paling sulit kita menghadapinya. Tapi kita harus bisa memberikan pembinaan yang terabik. Kita juga tidak bisa memaksakan.”⁹⁸

Berdasarkan wawancara tersebut, beliau mengatakan bahwa rata-rata anak yang bekerja dibawah umur adalah anak-anak yang memang asli sebagai warga Banda Aceh, sementara informan yang peneliti dapatkan merupakan anak asal kota Sabang yang sekolah sambil bekerja dan bukan di perusahaan milik keluarganya, dan tentunya mereka saling mengetahui hubungan kerja antara mereka walaupun tidak dijelaskan secara tertulis. Sehingga dapat dikatakan, pengetahuan mengenai hubungan kerja diketahui oleh masing-masing pihak yang terlibat, dalam hal ini si pekerja anak dan pemilik warung kopi. Hanya saja tidak ada pernyataan secara tertulis.

G. Menerima Upah Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Bila sudah dicantumkan didalam kesepakatan, maka pembayaran upah dalam kesepakatan itu yang berlaku. Namun, jika

97 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

98 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

tidak ada, baik di dalam perjanjian kerja maupun kesepakatan, maka pembayaran upah yang berlaku mengikuti ketentuan pengupahan yang ditentukan oleh Undang-undang dalam hal ini tentang upah minimum termasuk upah sektoral. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan salah satu pekerja anak di Kota Banda Aceh bahwa Setiap bulan memang diberikan upah yang sudah disepakati sejak awal, yaitu sebanyak 1,2 juta terkadang kalau lembur bisa dapat 1,5 juta.⁹⁹

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa si pekerja anak tersebut pada awal bekerja telah menyepakati besaran upah yang akan diterimanya setiap bulan, dan kedua belah pihak menyetujui masing-masing hak dan kewajibannya sehingga sah lah perjanjian tersebut untuk kemudian dibayarkan setiap bulannya sesuai nominal yang telah disepakati. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini adalah prinsip dasar yang melindungi pekerja/buruh atas penghasilan untuk memenuhi kebutuhan yang layak. Untuk mewujudkan ini, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam hal ini pemerintah provinsi menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Sedangkan Pemerintah Kabupaten Kota yang menetapkan Upah Minimum Kabupaten /Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Adapun UMP, UMSP, UMK dan UMSK adalah berlaku khusus bagi pekerja/buruh lajang yang belum menikah dan masa kerja kurang dari 1 tahun. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan salah satu pekerja anak di Kota Banda Aceh yang bekerja di rumah makan, bahwa gaji mereka jauh dibawah UMK Kota Banda Aceh.¹⁰⁰ Sejalan pula dengan pernyataan pekerja anak lainnya yang bekerja di doorsmeer bahwa

⁹⁹ Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

¹⁰⁰ Wawancara dengan Reza Fahmi, salah satu pekerja Anak di Kota Banda Aceh

upahnya hanya dihitung per-beberapa kendaraan yang dia cuci, sehingga tidak menentu terkadang banyak, terkadang sedikit.¹⁰¹

Di level mikro perusahaan, penetapan upah dilakukan atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, akan tetapi pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ada beberapa jenis upah yang berlaku di Indonesia, yaitu:

1. Upah Pokok

Menurut Penjelasan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, Upah Pokok didefinisikan sebagai imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Upah Pokok atau yang dikenal dengan *Basic Salary* merupakan komponen upah yang harus ada di dalam upah pekerja, karena sifatnya adalah imbalan dasar dari perusahaan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Adapun sifat dari Upah Pokok ini dapat disesuaikan (dipotong) dalam hal pekerja tidak hadir dengan kualifikasi mangkir. Sedangkan jika pekerja tidak hadir bekerja dengan alasan yang dibenarkan perusahaan untuk tidak hadir bekerja dengan tetap mendapatkan upah (*paid leave*), maka Upah Pokok tidak dapat disesuaikan (dipotong).

2. Tunjangan Tetap

Menurut Penjelasan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, Tunjangan Tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian Tunjangan Tetap tidak dipengaruhi oleh

101 Wawancara dengan Muhammad Iqbal, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 1 Desember 2022

kehadiran pekerja atau target/prestasi tertentu yang ditentukan perusahaan, sehingga artinya meskipun pekerja tidak hadir bekerja atau tidak mencapai suatu target/prestasi tertentu, Tunjangan Tetap harus tetap dibayarkan. Akan tetapi, maksud dari “tidak hadir” di sini bukanlah dalam hal pekerja mangkir, namun tidak hadir karena alasan-alasan yang dibenarkan perusahaan untuk tidak hadir bekerja dengan tetap mendapatkan upah (*paid leave*), seperti karena sakit, menikah, melahirkan, dll. Jika pekerja tidak hadir bukan karena alasan-alasan yang dibenarkan perusahaan (mangkir), maka akan dilakukan penyesuaian (pemotongan) terhadap Tunjangan Tetap dimaksud. Tunjangan Tetap merupakan komponen upah yang tidak harus ada di dalam upah pekerja, namun tergantung kebijakan perusahaan atau kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Adapun contoh umum dari Tunjangan Tetap: Tunjangan Profesi/Jabatan, Tunjangan Skill, dll.

3. Tunjangan Tidak Tetap

Menurut Penjelasan Pasal 5 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok. Pada prakteknya, sifat dari pemberian Tunjangan Tidak Tetap adalah berlawanan dengan Tunjangan Tetap, yakni dipengaruhi kehadiran pekerja atau target/prestasi tertentu yang ditentukan perusahaan. Sehingga dalam hal pekerja tidak hadir bekerja dengan alasan apapun, maka Tunjangan Tidak Tetap tidak akan dibayarkan. Alasan dimaksud termasuk alasan yang dibenarkan perusahaan untuk tidak hadir bekerja dengan tetap mendapatkan upah (*paid leave*) ataupun dalam hal mangkir.

Tunjangan Tidak Tetap juga merupakan komponen upah yang tidak harus ada di dalam upah pekerja, namun tergantung kebijakan perusahaan atau kesepakatan antara

perusahaan dan pekerja. Adapun contoh umum dari Tunjangan Tidak Tetap: Tunjangan Makan, Tunjangan Kehadiran, Tunjangan Transport, Tunjangan Dinas.

Meskipun telah dikeluarkan aturan dan penegasan sanksi bagi perusahaan yang membayar upah pegawainya di bawah standar minimum yang berlaku, dalam praktiknya pemberian upah dibawah minimum tetap terjadi. Hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan Pengawas Ketenagakerjaan bahwa:

“Memang kalau dilevel mikro atau usaha kecil seperti itu, sistem pengupahan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. kalau mau sesuai UU yang berlaku saya kira pelaku usaha akan sangat berat mempekerjakan orang. Selain itu, karena tingginya angka pengangguran dan kemiskinan, sehingga melakukan kerja apa saja tidak masalah walau gajinya kecil, daripada tidak bekerja sama sekali, begitu biasanya pemikiran orang-orang. Sehingga Pekerja tidak tetap atau susah cari kerja seringkali dijadikan salah satu alasan perusahaan abai terhadap aturan mengenai pemberian upah.”¹⁰²

Meski demikian, ketentuan mengenai upah minimum dapat dikecualikan untuk badan usaha berbentuk Usaha Mikro dan Kecil. Hal ini karena upah pada Usaha Mikro dan Kecil dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh di perusahaan.

“Tapi yang pasti, didalam perusahaan yang sifatnya formal. Itu tidak ada kasus seperti itu. Biasanya kasus-kasus seperti itu di perusahaan yang sifatnya informal, misalnya seperti warkop, doorsmeer, atau rumah makan dan cafe-cafe. Tukang cuci piring, tukang sapu.”¹⁰³

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa kebijakan pemerintah terkait permasalahan pekerja anak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum efektif dilakukan. Sehingga diperlukan pembenahan dan pengawasan agar permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh dapat terselesaikan.

4.4 Faktor Penghambat Dalam Penyelesaian Permasalahan Pekerja Anak di Kota

102 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

103 Ibid,

Banda Aceh

Dewasa ini, isu mengenai pekerja anak semakin marak, baik di tingkat nasional maupun internasional karena disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu faktor utama dan yang paling mendasar adalah karena faktor ekonomi. Anak yang seharusnya dapat menikmati masa-masa bermain dan belajar, terpaksa bekerja untuk dapat membantu orang tuanya dan menyambung hidup. Menurut ILO (1999), di seluruh dunia saat ini lebih dari 250 juta anak berusia 5-14 tahun terpaksa bekerja dan kehilangan masa kanak-kanaknya karena mereka harus terlibat dalam proses produksi, baik di keluarganya sendiri maupun di tempat lain. Dari jumlah yang dilaporkan ILO tersebut 61% tersebar di kawasan Asia, dan untuk Indonesia sendiri di perkirakan terdapat sekitar 5 sampai 6,5 juta pekerja anak bahkan ada yang memperkirakan lebih besar lagi yang tersebar di berbagai sektor industri besar maupun usaha rumah tangga.¹⁰⁴ Selain itu, di Indonesia potensi angka putus sekolah akibat krisis masalah ekonomi, berdasarkan perkiraan Bappenas meningkat tajam, dari 2,8 juta menjadi 8 juta pertahun, sebanding dengan semakin tingginya anak-anak usia sekolah yang terpaksa bekerja untuk membantu ekonomi keluarga.¹⁰⁵

Hal ini tentu menjadi pertanyaan penting, padahal telah ada peraturan Perundang-Undangan terkait permasalahan ketenagakerjaan, termasuk pekerja anak. Sehingga perlu dilihat apa saja hambatan dalam penyelesaian permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan Pengawas Ketenagakerjaan bahwa:

“Kalau Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh belum ada pengawas ketenagakerjaan yang sudah diangkat dalam jabatan fungsional angka kredit. Inikan kita jabatan baru. Pengangkatan 2021 yang mengharuskan semua eselon 4/a itu menjadi jabatan fungsional semua. Jadi kita diangkat menjadi pengawas, tapi berbenturan dengan UU

104 Bagong Suyanto, masalah sosial anak, (Jakarta: kencana, 2013), h.115

105 Ferawati (2018). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Pekerja Di Bawah Umur Di Kota Makassar. Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

No 23 Tahun 2014 bahwasanya pengawas ketenagakerjaan itu harus ditempatkan di provinsi.”¹⁰⁶

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa hal tersebut merupakan salah satu hambatan. Jabatan pengawas ketenagakerjaan pada dasarnya tidak ada pada tingkat Kabupaten/Kota, hanya ada di Provinsi. Sehingga akan lebih sulit dan lama terkait penyelesaian permasalahan pekerja anak jika memang hanya menjadi Tupoksi Pengawas Ketenagakerjaan. Selanjutnya beliau juga menambahkan:

“Jadi kita tetap melakukan tugas seperti biasa. Jadi sebagai pengawas. Yang namanya pemerintah Kota Banda Aceh itu karena tidak ada pengawas di kita, kita hanya bisa melakukan pembinaan dan rekomendasi kepada pengawas ketenagakerjaan yang benar-benar pengawas agar ditindak. Pengawas ketenagakerjaan itu di seluruh Aceh cuma terletak di Provinsi.”¹⁰⁷

Sehingga secara umum tetap terdapat pembinaan terkait permasalahan pekerja anak. Meskipun berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan salah satu Pekerja Anak di Kota Banda Aceh bahwa selama ia bekerja menjadi pelayan sekaligus pencuci piring di salah satu warung kopi di Kota Banda Aceh bahwa tidak pernah ada pengawasan atau penertiban ketika sedang bekerja.¹⁰⁸ Sejalan pula dengan yang dikemukakan oleh beberapa pekerja anak lainnya, seperti yang bekerja di toko kelontong, ia juga mengatakan bahwa tidak pernah ada razia pekerja anak selama ia bekerja.¹⁰⁹ Kemudian peneliti juga mewawancarai Pengawas Ketenagakerjaan bahwa mereka melakukan pembinaan hanya jika ada laporan.

“Dinas tenaga kerja Kota Banda Aceh menerima masukan, apabila menjumpai kejadian atau kasus seperti ini bisa dilaporkan agar kami bisa turun untuk menindaklanjuti tentunya berdasarkan perintah dari atasan dulu tidak bisa serta-merta bisa langsung kita

106 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

107 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

108 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

109 Wawancara dengan Wahed Mahfud, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 2 Desember 2022

tindak.”¹¹⁰

Kemudian ia juga menambahkan bahwa:

“Kalau sudah dilakukan pembinaan dan belum ada laporan untuk penyelesaian maka baru kita rekomendasi ke provinsi. Akan tetapi tetap kita lihat dulu, ini kan hubungan industrial, itu kan tidak boleh rusak karena banyak dampaknya, terutama pada tenaga kerjanya ya. Jadi kita harus menunggu dulu. Kita melakukan pembinaan agar benar-benar dilaksanakan.”¹¹¹

Berdasarkan wawancara tersebut, artinya Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh tidak ada kegiatan/program khusus terkait penyelesaian permasalahan terkait pekerjaan anak, memang mereka menerima laporan terkait apabila ada anak dibawah umur yang bekerja, dan kemudian dilakukan pembinaan, namun hal ini tentu kurang efektif. Akan lebih baik jika ada program khusus terkait penertiban pekerja anak. Secara umum, peneliti merangkum beberapa hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian permasalahan pekerja anak, diantaranya:

1. Faktor Sosial dan Ekonomi keluarga yang menjadi salah satu faktor paling utama menjadi penyebab banyaknya anak-anak diusia sekolah yang harus bekerja. Berdasarkan data Sakernas pada Agustus 2020, diketahui 9 dari 100 anak usia 10-17 tahun (9,34 persen atau 3,36 juta anak) bekerja. Dari 3,36 juta anak yang bekerja tersebut, sebanyak 1,17 juta merupakan pekerja anak. Pekerja anak semakin meningkat terutama ketika pandemi covid hadir. Faktor sosial ekonomi menjadi faktor penting, karena banyak yang membantu orang tuanya untuk bekerja untuk membantu perekonomian rumah tangga bahkan ada yang menjadi tulang punggung keluarga. Hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan salah satu pekerja anak terkait motifnya untuk bekerja:

110 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

111 Ibid,

“Saya bekerja untuk mendapatkan uang jajan, walaupun mengganggu jam belajar dan bermain, tetapi jika saya tidak bekerja saya tidak memiliki uang jajan.”¹¹²

Sejalan dengan pernyataan beberapa pekerja anak lainnya di Kota Banda Aceh bahwa:

“Ya saya bekerja untuk membantu orang tua saya yang juga tidak memiliki penghasilan tetap untuk membiayai adik-adik saya yang juga masih sekolah.”¹¹³

Selanjutnya peneliti juga mewawancarai pekerja anak lainnya di Kota Banda Aceh bahwa benar, tujuannya bekerja adalah karena faktor ekonomi yang masih jauh dari kata layak.¹¹⁴ Pada tahun 2008 hingga 2020, Kementerian Ketenagakerjaan telah melaksanakan Program Pengurangan Pekerja Anak dan telah berhasil menarik pekerja anak dari tempat kerja sebanyak 143.456 anak yang bertujuan untuk mengurangi jumlah pekerja anak dari Rumah Tangga Miskin (RTM) yang putus sekolah.

Permasalahan sosial ekonomi menjadi hal utama yang harus diperhatikan pemerintah untuk dapat menyelesaikan permasalahan pekerja anak. Bisa dimulai dari kemudahan dalam mengakses pendidikan, memberikan bimbingan dan pelatihan serta modal usaha bagi mereka yang siap dan mampu agar mampu membangkitkan keterampilan ekonomi, terutama di dalam keluarganya sendiri.

2. Kurangnya sosialisasi kepada dunia usaha dan masyarakat tentang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk Anak, sehingga banyak masyarakat serta dunia usaha yang tidak mengerti efeknya kepada anak jika harus bekerja. Padahal banyak dampak buruk yang akan terjadi pada anak jika terus dipaksa/terpaksa bekerja dibawah umur. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan salah satu orang tua pekerja anak di kota Banda Aceh bahwa ia tidak

112 Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, Salah Satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 30 November 2022

113 Wawancara dengan Muhammad Iqbal, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 1 Desember 2022

114 Wawancara dengan Wahed Mahfud, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh pada 2 Desember 2022

mengetahui bagaimana sebenarnya peraturan terkait pekerja anak dan menurutnya tidak masalah anak-anak bekerja asalkan tidak mengganggu jam sekolahnya.¹¹⁵ Padahal, di dalam Undang-Undang sendiri telah diatur mengenai ketentuan anak-anak yang diperbolehkan bekerja, diantaranya tidak boleh melebihi 3 jam per hari dan hanya boleh dilakukan pada siang hari. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan Pengawas Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh bahwa:

“Ada kita melakukan sosialisasi, namun masih dalam skala kecil dan tentu belum merangkap kepada pengusaha-pengusaha dalam bidang non-formal. Saya kira nanti akan kita adakan sosialisasi terkait pekerja anak tersebut, juga sosialisasi kepada masyarakat dan para orang tua anak-anak tersebut agar lebih peduli terhadap anak.”¹¹⁶

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa Hal ini menjadi salah satu faktor penghambat dalam penyelesaian permasalahan pekerja anak. Sosialisasi sangat penting untuk dilakukan, baik kepada para pelaku usaha, maupun kepada orang tua dan wali anak agar lebih memperhatikan dan mengetahui bahwa anak-anak dilarang untuk bekerja untuk tumbuh kembangnya menjadi lebih baik.

3. Kurang maksimalnya upaya pencegahan dan penghapusan pekerja anak dari Pemerintah Kota Banda Aceh melalui program-program yang ada. Kota Banda Aceh padahal telah dinobatkan sebagai Kota Layak Anak sejak tahun 2019. Akan tetapi dalam penerapannya masih belum sepenuhnya efektif dikatakan sebagai kota layak anak mengingat masih begitu banyak anak di usia sekolah yang bekerja. Salah satu hambatannya adalah karena kurang maksimalnya Lemahnya pelaksanaan kebijakan untuk pencegahan dan penanggulangan Pekerja Anak, baik secara pre-emptif, preventif, dan represif oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini

115 Wawancara dengan Iskandar, salah satu Orang Tua Pekerja Anak di Kota Banda Aceh

116 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

berdasarkan wawancara bersama dengan Pengawas Ketenagakerjaan di Kota

Banda Aceh bahwa:

“Hal ini tentu menjadi tugas kita bersama-sama, tidak hanya menjadi tugas dinas Ketenagakerjaan saja agar benar-benar bekerja sama dalam menuntaskan permasalahan pekerja anak ini.”¹¹⁷

Selain itu beliau juga menambahkan bahwa:

“Ya karena kita baru-baru aja ada pengawas ketenagakerjaan yang sebenarnya hanya ada di tingkat Provinsi. Selain itu anggaran juga tidak mencukupi kalau memang diadakan program pengawasan ke tempat-tempat usaha melihat ada atau tidak mereka mempekerjakan anak dibawah umur. Selain itu memang harusnya diadakan hukuman yang tegas bagi mereka-mereka yang mempekerjakan/mengeksploitasi anak untuk keuntungan pribadi.”¹¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwa upaya pencegahan dan penghapusan pekerja anak dari Pemerintah Kota Banda Aceh masih belum serius dan ini menjadi salah satu hambatan. Terhadap program yang sudah ada pun belum maksimal dijalankan. Sehingga, untuk benar-benar megurangi atau bahkan menghapus pekerja anak di Kota Banda Aceh masih mengalami kendala

4. Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah dan Penegak Hukum. Faktor sumber daya manusia selalu menjadi permasalahan penting dalam mewujudkan kota Banda Aceh yang benar-benar ramah anak. Perlunya ide-ide terbaik dari pemerintahan terkait dalam hal permasalahan pekerja anak. Selain itu, diperlukan komitmen dan keseriusan untuk menyelesaikan permasalahan pekerja anak tersebut. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terkait permasalahan pekerja anak (dalam hal ini dinas ketenagakerjaan) dapat dilakukan melalui perluasan pendidikan dan pelatihan, seperti bimbingan teknis (bimtek) pengawasan norma kerja anak.

117 Wawancara dengan Syahrudin. ST, Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada 19 Juli 2022

118 Ibid,

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Implementasi Kebijakan Pemerintah terkait Permasalahan Pekerja anak di Kota Banda Aceh di dalam penelitian ini didasarkan pada UU no 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yakni dilihat dari indikator syarat-syarat diperbolehkannya anak bekerja sesuai UU tersebut yaitu: izin tertulis dari orang tua atau wali; perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; keselamatan dan kesehatan kerja; adanya hubungan kerja yang jelas; dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah terkait permasalahan pekerja anak tersebut belum efektif dilaksanakan sesuai Undang-Undang yang berlaku (terutama pada perusahaan non-formal). Diantaranya waktu kerja yang melebihi 3 jam perhari dan terkadang dilakukan pada malam hari serta ketidakjelasan Keselamatan dan Kesehatan kerja di perusahaan non-formal ditempat kebanyakan anak-anak tersebut bekerja.
2. Ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam penyelesaian permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh, yaitu: Faktor Sosial Ekonomi; Kurangnya Sosialisasi kepada Dunia Usaha dan Masyarakat Tentang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak; kurang maksimalnya upaya pencegahan dan penghapusan pekerja anak dari pemerintah Kota Banda Aceh dari program-program yang ada; serta Sumber Daya Manusia Pemerintah dan Penegak Hukum.

5.2 Saran

1. Melaksanakan Program Pengurangan Pekerja Anak agar dapat mengurangi jumlah pekerja anak dari Rumah Tangga Miskin (RTM) yang putus sekolah.
2. Mengadakan sosialisasi kepada dunia usaha dan masyarakat tentang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk Anak, sehingga banyak masyarakat serta dunia usaha yang tidak mengerti efeknya kepada anak jika harus bekerja.
3. Memaksimalkan upaya pencegahan dan penghapusan pekerja anak dari pemerintah Kota Banda Aceh dari program-program yang ada;
4. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintah dan Penegak Hukum dengan melakukan pendidikan dan pelatihan, seperti bimbingan teknis (bimtek) pengawasan norma kerja anak.



DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Bagong Suyanto (2013) masalah sosial anak. (Jakarta: kencana).
- Basrowi & Suwandi. Memahami Penelitian Kualitatif. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).
- Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komuningkasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011).
- Emmy Sugiyani. (2009) perlindungan hak bagi pekerja anak melalui program pendidikan literacy class di yayasan pemerhati sosial Indonesia (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Faisal, Sanafiah. Format-Format Penelitian Sosial, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007)
- Indrasari Tjandraningsih dan Popon Arianto (2002) pekerja anak di perkebunan tembakau. (bandung:akatiga).
- Jimmy Joses Sembiring (2016) Hak Dan Kewajiban Pekerja. (Jakarta: Visimedia).
- Kamus besar bahasa Indonesia edisi keempat.
- Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).
- Lyn Squire, Kebijaksanaan Kesempatan Kerja di Negeri-negeri Sedang Berkembang (Jakarta: Salemba 4, 1982), h. 28.
- Morissan (2019). Riset Kualitatif. Jakarta: Kencana.
- Mufidah (2008). Psikologi Keluarga Berwawasan Gender, cet. 1. (Malang: UIN-Malang Press).
- Muhammad Idrus. Metode Penelitian Ilmu Sosial. (Yogyakarta: Erlangngga, 2009).
- Muhammad Taufiq Makarao (2013) dkk, Hukum Perlindungan Anak Dan Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Mulyadi S. (2003) Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam perspektif Pembangunan, (Jakarta: PT Jasa Grafindo Persada).

Narwawi, Hadari, Metode Penelitian Bidang Sosial, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2007).

Oktaviana Dwi Saputri dan Tri Wahyu Rejekiingsih, Analisis Penyerapan Tenaga Kerja (Gramedia Pustaka, 2007), h. 5.

Siyono, Sandu. Dasar Metodologi Penelitian, (Yogyakarta,: Literasi, Media Publishing, 2015).

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, (Bandung: Alfabeta, 2012).

Suroto, Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1992), h. 19

Sumber Jurnal

Ferawati (2018). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Pekerja Di Bawah Umur Di Kota Makassar. Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Meta Kurnia Sari (2018) dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Pekerja Anak Di Desa Plangkawati Kecamatan Labuhan Ratu Lampung Timur)” Jurusan Hukum Ekonomi Syari’ah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Sumber Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 45 Tahun 2009 Tentang Komite Aksi Aceh Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Replublik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak

Sumber Website Resmi Pemerintah

Badan Pusat Statistik, 2016.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banda Aceh

Gampong Ramah Anak di Kota Banda Aceh diakses di

[https://bandaacehkota.go.id/berita/11867/soal-gampong-ramah-anak-aminullah-harus-](https://bandaacehkota.go.id/berita/11867/soal-gampong-ramah-anak-aminullah-harus-bisa-10-atau-15-gampong-setahun.html)

[bisa-10-atau-15-gampong-setahun.html](https://bandaacehkota.go.id/berita/11867/soal-gampong-ramah-anak-aminullah-harus-bisa-10-atau-15-gampong-setahun.html) pada tanggal 03 Februari 2022

Menilik Banda Aceh Sebagai Kota Ramah Anak diakses di

[https://kumparan.com/kumparannews/menilik-banda-aceh-sebagai-kota-ramah-anak-](https://kumparan.com/kumparannews/menilik-banda-aceh-sebagai-kota-ramah-anak-1svjY7qu6Rv)

[1svjY7qu6Rv](https://kumparan.com/kumparannews/menilik-banda-aceh-sebagai-kota-ramah-anak-1svjY7qu6Rv) pada Tanggal 03 Februari 2022

Miris, Mal terbesar di Aceh Pekerjaan 2 gadis di bawah umur diakses di

[https://www.merdeka.com/peristiwa/miris-mal-terbesar-di-aceh-pekerjaan-2-gadis-di-](https://www.merdeka.com/peristiwa/miris-mal-terbesar-di-aceh-pekerjaan-2-gadis-di-bawah-umur)

[bawah-umur](https://www.merdeka.com/peristiwa/miris-mal-terbesar-di-aceh-pekerjaan-2-gadis-di-bawah-umur) pada 3 Februari 2022



LAMPIRAN

Lampiran I : Daftar pertanyaan untuk Informan Penelitian

H. Daftar Pertanyaan Untuk Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Banda Aceh

1. Nama/sejak kapan menjabat menjadi Kepala Dinas Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kasus terkait permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh saat ini?
3. Apa yang menyebabkan banyaknya pekerja yang dibawah batas usia yang seharusnya boleh bekerja menurut UU di Kota Banda Aceh?
4. Bagaimana kebijakan Dinas Tenaga Kerja ini dalam mengatasi permasalahan terkait pekerja anak? Apa saja langkah yang sudah dilaksanakan/sedang diupayakan?
5. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerja anak, mulai dari batas usia diperbolehkan bekerja, siapa yang tergolong anak, pengupahan dan perlindungan bagi pekerja anak. Pasal 68 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Dan dalam ketentuan undang-undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 tahun adalah usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja. Terkait hal ini, apakah pemerintah sudah melakukan pengawasan terhadap pengusaha-pengusaha terkait pekerjaannya yg sudah cukup umur/belum?
6. Dalam undang-undang yang sama pasal 69, 70, dan 71 menjelaskan pengecualian bagi anak usia 13-15 tahun diizinkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Kemudian juga anak dengan usia minimum 14 tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan dan anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Dengan tetap harus memenuhi syarat bahwa:
 13. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 14. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 15. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 16. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 17. keselamatan dan kesehatan kerja;
 18. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 19. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Apakah hal-hal tersebut di atas dapat dipastikan sudah dilaksanakan oleh para pengusaha yang mempekerjakan anak? Bagaimana pengawasannya?
8. Apakah ada sanksi bagi para pengusaha/keluarga yang membiarkan anak dibawah umur bekerja diluar pekerjaan ringan yang diperbolehkan untuk anak-anak?
9. Apa harapan anda kedepan terkait kebijakan permasalahan pekerja anak di Kota Banda Aceh ini?

A. Daftar pertanyaan untuk orang tua pekerja anak:

1. Nama/pekerjaan?
2. Sejak kapan anak anda mulai bekerja/pada usia berapa?
3. Dimana dia bekerja?
4. Mengapa anda mengizinkan anak anda bekerja?
5. Adakah sosialisasi dari pemerintah terkait larangan mempekerjakan anak diluar pekerjaan ringan dan tidak mengganggu kesehatan mental, fisik dan sosial anak serta pertimbangan lainnya?
6. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 69, 70, dan 71 menjelaskan pengecualian bagi anak usia 13-15 tahun diizinkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Kemudian juga anak dengan usia minimum 14 tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan dan anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Dengan tetap harus memenuhi syarat bahwa:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.Apakah pengusaha yang mempekerjakan anak anda sudah memenuhi syarat-syarat tersebut?
7. Adakah teguran/sanksi dari pemerintah terkait mengenai ketentuan mempekerjakan anak ini?
8. Menurut anda, apa yg sebaiknya perlu diperbaiki/solusi yang tepat dari pemerintah agar hak-hak anak dapat lebih terpenuhi?

B. Daftar pertanyaan untuk pekerja anak di Kota Banda Aceh

1. Nama/usia?
2. Apakah masih sekolah?
3. Sejak kapan anda mulai bekerja?
4. Jenis pekerjaan seperti apa yang anda lakukan?
5. Mengapa anda bekerja? Apakah tidak mengganggu waktu belajar dan bermain anda?
6. Apakah sebelum bekerja, ada izin tertulis dari orang tua atau wali;
7. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
8. berapa waktu kerja anda dalam satu hari?
9. Apakah dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah?
10. Bagaimana mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, apakah tempat anda bekerja bertanggungjawab akan hal ini?
11. Bagaimana hubungan kerja, apakah ada kejelasan?

12. Bagaimana mengenai permasalahan pemberian upah pekerja? Apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?
13. Menurut anda, bagaimana solusi yang harus dilakukan pemerintah, agar anak-anak mendapatkan haknya dan pekerja anak dapat dikurangi?



Lampiran II : SK pembimbing Skripsi

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH Nomor : 873/Un.08/FISIP/Kp.07.6/03/2022

TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
- b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal **07 Maret 2022**

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara :
1. Dr. S. Amirulkamar, MM, M.Si. Sebagai pembimbing pertama
2. Hijrah Saputra, S.Fil.I., M.Sos. Sebagai pembimbing kedua
- Untuk membimbing skripsi :
Nama : Ghufuranullah
NIM : 150802067
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Kebijakan Pemerintah Dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak Di Kota Banda Aceh
- KEDUA : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2020.
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Maret 2022

An. Rektor
Dekan



Ernita Dewi

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
4. Yang bersangkutan.

Lampiran III : Surat Pengantar Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1455/Un.08/FISIPI/PP.00.9/06/2022
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth.
Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr,Wb.
Pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **GHUFRANULLAH / 150802067**
Semester/Jurusan : **XV / Ilmu Administrasi Negara**
Alamat sekarang : **Beurawe**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan bernaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Kebijakan pemerintah dalam menangani permasalahan pekerja anak di kota Banda Aceh*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 20 Juni 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 30 Januari
2023

Muhammad Thalal, Lc., M St., M.Ed

جامعة الرانيري
AR-RANIRY

Lampiran IV : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Sukarno - Hatta KM 2 No. 4 Mibo Kecamatan Banda Raya
Banda Aceh Telp. (0651) 44391
email: disnakerbandaaceh@gmail.com, website: disnaker.bandaaacehkota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 540/224.V/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **Ghufanullah**
Alamat : Jl. Chick Geumpa I Gp. Beurawe Kec. Kuta Alamn Kota Banda Aceh
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Telah selesai melakukan pengambilan data- data yang berkaitan dengan judul penelitian "Kebijakan Pemerintah dalam Menangani Permasalahan Pekerja Anak di Kota Banda Aceh".

Demikian Surat Katarangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 04 Juli 2022

KERALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH

MAIRUL HAZAMI, SE, M. Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19640506 198603 1 003

AR-RANIRY

Lampiran V : Dokumentasi Penelitian.



Wawancara dengan Syahrudin, ST, Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh



Wawancara dengan Wahed Mahfud, salah satu Pekerja Anak Usia Sekolah di Kota Banda Aceh (bekerja di took kelontong)



Wawancara dengan Muhammad Iqbal, salah satu pekerja anak usia sekolah (bekerja di Doorsmeer)



Wawancara dengan Imam Syauqi Al Shiddiq, salah satu pekerja anak di Kota Banda aceh (bekerja di warung kopi)



Wawancara dengan Arjuna, salah satu Pekerja anak di Kota banda aceh (Bekerja di Rumah Makan)



Wawancara bersama dengan Iskandar, salah satu wali (orang tua) pekerja Anak di Kota Banda Aceh



Wawancara dengan Ola Ramdhani, Salah satu Pemilik Usaha di Kota Banda Aceh



Wawancara dengan Iqbal Saputra, salah satu Pemilik Usaha di Kota Banda Aceh