

MENYOAL PENEGAKAN HUKUM DIBIDANG NORMA KERJA ANAK

Oleh : Adiratna^{*)}

A. Pendahuluan

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai tanggung jawab untuk ikutserta dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang berkualitas melalui pemenuhan hak-hak anak agar dapat tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental, sosial maupun intelektualnya.

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai kewajiban untuk memastikan agar anak tidak tereksplorasi. Tugas utama pengawas ketenagakerjaan adalah melakukan penegakan hukum terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan termasuk norma kerja anak.

Pegawasan pekerja anak merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Selama ini pengawasan norma kerja anak belum menjadi prioritas bagi pengawas ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya pengawas ketenagakerjaan masih memfokuskan pada pengawasan di perusahaan-perusahaan dan belum menyentuh pada norma kerja anak.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik

Indonesia untuk Seluruh Indonesia disebutkan bahwa : "Pengawasan Perburuhan diadakan guna : mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya, mengumpulkan bahan-bahan keterangan soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya, menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya". Jelas bahwa tugas pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang didalamnya tidak terkecuali tentang norma kerja anak.

Sebagian pengawas ketenagakerjaan masih mempunyai pemahaman yang beragam mengenai norma kerja anak. Ada yang memandang bahwa pekerja anak merupakan fenomena yang biasa terjadi dan tidak perlu dirisaukan, ada juga sebagian pengawas ketenagakerjaan yang menganggap bahwa pekerja anak lebih banyak terjadi pada sektor informal sehingga bukan menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan sering merasa gamang dalam melakukan penegakan norma kerja anak.

^{*)} Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak

Karena persoalan pekerja anak berada pada titik pertemuan antara ketentuan peraturan perundang-undangan dengan realita kemiskinan keluarga. Pengawas ketenagakerjaan sering ragu-ragu dalam mengambil tindakan hukum atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha/pihak yang melibatkan atau mempekerjakan anak dan dihadapkan pada kenyataan bahwa anak harus melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Pengawas ketenagakerjaan juga sering dihadapkan kepada pilihan dalam penegakan hukum yaitu antara perindakan terhadap pengusaha atau pihak yang melibatkan dan mempekerjakan anak tetapi harus tetap memperhatikan kepentingan terbaik untuk anak. Dalam perlindungan anak/pekerja anak terdapat prinsip bahwa kepentingan terbaik untuk anak harus menjadi pertimbangan utama. Artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan tidak boleh mengakibatkan anak menjadi korban dan menderita pasca penegakan hukum.

Fakta di lapangan anak-anak banyak yang terlibat dalam pekerjaan baik jenis pekerjaan ringan, mengembangkan bakat dan minat (pertunjukan kesenian) bahkan terlibat pada jenis pekerjaan yang terburuk untuk anak. Dalam dunia entertainment anak-anak banyak terlibat, misalnya sinetron, iklan, film, audisi-audisi lomba menyanyi, topeng monyet dan lain sebagainya setiap saat dapat disaksikan. Disamping itu, ada juga anak-anak yang terlibat dalam pekerjaan di industri atau pabrik atau jasa. Anak juga sering dilibatkan dalam bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, seperti anak yang diperdagangkan untuk pelacuran, anak yang terlibat dalam eksploitasi seks komersial, anak bekerja di jermal, anak bekerja di klab malam, anak bekerja di kafe, anak bekerja di perusahaan sarang burung walet, anak sebagai pembantu rumah tangga, anak bekerja di pertambangan emas, pekerja anak di perkebunan, pekerja anak di pertambangan batu/pasir dan lain sebagainya.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan telah diatur secara jelas bahwa pada prinsipnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Ada beberapa pekerjaan yang boleh melibatkan anak, antara lain pada jenis pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan pendidikannya dan anak boleh melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan dan pelatihan. Pengusaha yang akan mempekerjakan anak pada jenis pekerjaan ringan harus memenuhi kewajiban-kewajiban yang meliputi : izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimum 3 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.

Pasal 74 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan yang terburuk. Pekerjaan terburuk tersebut meliputi : segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dan/atau; semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. Pelanggaran atas ketentuan tersebut dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan.

B. Dasar Hukum

Dasar hukum pengawasan norma kerja anak tidak berbeda dengan dasar hukum pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan. Dasar hukum tersebut meliputi :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Knvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja.
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan.
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor : KEP. 235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak.
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor : KEP. 115/MEN/VII/2004 tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Bekerja Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat.

C. Kebijakan Pengawasan Norma Kerja Anak

Wewenang Pengawas Ketenagakerjaan harus ditetapkan secara jelas dan tidak boleh bermakna ganda (*ambiguous*) dalam kaitannya dengan pekerja anak. Di samping menegaskan prinsip umumnya agar pengawas ketenagakerjaan dapat melaksanakan pengawasan secara bebas kapan saja, baik siang maupun malam (Pasal 12 Konvensi ILO No. 81). Hal ini penting tidak saja sebagai panduan bagi pengawas tapi juga untuk pihak-pihak lain seperti : pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, organisasi-organisasi kemasyarakatan, keluarga, dan masyarakat yang ikut berperan dalam upaya menjamin pemberian hak-hak anak.

Dalam hal pekerja anak, pengawasan ketenagakerjaan harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- Menekankan upaya pencegahan sebagai tujuan utamanya;
- Mengintegrasikan sistem-sistem pemantauan terhadap pekerja anak;
- Memastikan adanya keseimbangan antara fungsi nasehat, penegakan hukum dan pengawasan;
- Dalam fungsi nasehat, memberi perhatian khusus untuk memotivasi dan menyakinkan para *stakeholder* untuk bekerjasama dalam upaya menghapus pekerja anak secara progresif;
- bekerjasama dengan organisasi dan pihak lain, terutama pengawas sekolah, badan-badan layanan sosial, serta pihak-pihak lain di bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan;
- dapat memberikan penjelasan tentang pekerja anak, bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, dan tentang pemberian sanksi hukum.

Dalam pengawasan norma kerja anak bukan hanya masalah hukum itu ditaati atau tidak, tetapi harus juga memastikan agar anak tidak menjadi lebih buruk nasibnya pasca dilakukan penegakan hukum. Untuk itu dalam pengawasan norma kerja anak harus memperhatikan:

1. Menjelaskan tentang penegakan hukum itu sendiri.

Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai berbagai sarana yang dapat membantu dalam upaya penegakan hukum. Sarana-sarana ini antara lain adalah: nasehat verbal dan nasehat tertulis, kunjungan lanjutan, pemberian nota pemeriksaan yang mengharuskan adanya perubahan tertentu dalam waktu yang telah ditetapkan, denda administratif, larangan dan pemberhentian aktivitas perusahaan.

Pengawasan atas pekerja anak bukanlah sekedar masalah diterapkan atau tidak diterapkannya suatu ketentuan, dan yang tidak menerapkan ketentuan tersebut secara otomatis akan diberikan sanksi hukum. Beberapa aspek yang sangat berbahaya dari pekerja anak tentunya membutuhkan tindakan penegakan secara langsung pula, seperti yang akan dilakukan bila hal ini terjadi pada orang dewasa. Dalam kondisi-kondisi lain, dibutuhkan sistem pendekatan yang betul-betul telah dipertimbangkan secara cermat dan melibatkan multi-disiplin. Dalam situasi-situasi seperti ini, peran nasehat/fasilitasi perlu digunakan, yang dapat dikembangkan menjadi sistem pendekatan yang secara nyata lebih berorientasi pada penegakan hukum.

Setiap pengawas harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk memahami dan menilai sifat suatu masalah pekerja anak, meminta bantuan spesialis bila diperlukan, dan mengkoordinir masukan-masukan atau peran-peran pihak lain selama proses pengawasan pekerja anak tersebut.

2. Mengumpulkan informasi, dan berbagi informasi

Informasi yang akurat tentang situasi pekerja anak dan bentuk-bentuk terburuk pada khususnya, adalah penting untuk menghasilkan dasar pemahaman yang sama di antara semua *stakeholder*. Pengumpulan data jarang dapat dilakukan hanya dengan sekali pengoperasian, tapi diperlukan serangkaian studi untuk berbagai tujuan yang berbeda dengan menggunakan teknik-teknik yang berbeda, dimana sebagian di antaranya bersifat sangat sederhana. Sebagai contoh, *stakeholder* dapat mulai memahami suatu masalah hanya dengan menonton film atau melakukan pengamatan pribadi (berjalan kaki di sekitar suatu daerah dan mengamati anak-anak yang bekerja di suatu tempat). Namun kajian cepat, pemetaan, *baseline survey*, dan/atau studi nasional diperlukan untuk menyediakan data terperinci tentang perencanaan dan pemantauan berikutnya.

Pengawas Ketenagakerjaan mendapati bahwa partisipasi sebagai pewawancara dalam pengumpulan data selama survei-survei seperti ini adalah sangat bermanfaat. Melalui partisipasi ini, mereka dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang persoalan-persoalan yang ada ketimbang apa yang dapat mereka peroleh melalui cara lain, mereka jadi lebih terbiasa dengan bidang dan sektor yang belum pernah mereka hadapi sebelumnya, dan mereka dapat memperoleh pengalaman mewawancarai anak-anak dan majikan. Dalam menganalisa hasil-hasil yang diperoleh, pengawas dan *stakeholder* lain secara bertahap dapat mengembangkan kesepakatan tentang sifat masalah serta cara-cara yang lebih disukai untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan kata lain, pengawas ketenagakerjaan dan *stakeholder* dapat mengembangkan pandangan yang menyeluruh terhadap masalah pekerja anak.

3. Merencanakan dan menetapkan prioritas

Rencana atau program pengawasan yang memiliki prioritas yang jelas adalah sangat penting untuk melindungi pekerja anak. Hal ini dikarenakan oleh empat alasan yang utama. **Pertama**, masalah pekerja anak dan ketidak patuhan terhadap undang-undang, pengawas yang telah lama bekerja dan disebar-luaskan ke beberapa lokasi sering merasa bingung karena beratnya tugas yang harus diemban dan kadang-kadang mereka bingung harus mulai dari mana. **Kedua**, pengawas ketenagakerjaan harus mempunyai kemampuan bahwa mereka yang mempekerjakan anak-anak harus mau menerima setelah dilakukan pengawasan. **Ketiga**, mentargetkan sektor atau wilayah geografis yang akan menjadi prioritas serta yang terpenting, mampu meyakinkan majikan/pihak yang mempekerjakan anak bahwa pengawasan ini juga dilakukan terhadap mereka. **Keempat**, dengan menetapkan target, pengawasan dapat selalu mengkonsentrasikan sumber dayanya yang terbatas untuk sektor atau bidang dimana ada data yang baik tentang lokasi dan sifat pekerja anak.

Rencana nasional atau regional akan menggambarkan strategi-strategi untuk pengawasan pekerja anak. Dengan bekerjasama dengan mitra-mitra lain, pengawasan diharapkan dapat:

- mengidentifikasi sektor-sektor pekerjaan dan wilayah geografis mana yang akan dijadikan fokus sasaran;
- menentukan apakah semua tempat kerja akan ditangani atau hanya dikonsentrasikan pada jenis-jenis tempat kerja tertentu, baik di kota maupun di desa, yang sudah terdaftar maupun belum, baik sektor formal maupun informal;

- memutuskan apakah semua bentuk pekerja anak akan ditangani atau akan ada fokus pada bentuk-bentuk yang paling buruk atau paling berbahaya bagi anak-anak;
- memutuskan apakah akan ada perhatian dan bagaimana cara menarik perhatian pengusaha untuk memperbaiki kondisi kerja;
- mengidentifikasi dan mengumpulkan data tentang pekerja anak dan data tentang anak-anak yang bekerja di lapangan kerja ilegal yang dapat membantu dalam melakukan intervensi-intervensi;
- menjelaskan tentang peran nasehat verbal dari pengawas ketenagakerjaan;
- menetapkan cara bekerjasama dengan mitra-mitra lain, termasuk aparat penegak hukum seperti polisi, jaksa dan/atau institusi pendidikan.

Prioritas dalam perencanaan pengawasan dan penegakan hukum dapat diatur sesuai dengan:

- usia dan jenis kelamin, sehingga dapat melindungi anak-anak yang masih kecil, terutama anak-anak perempuan yang cenderung lebih terekspos diskriminasi;
- tingkat bahaya di tempat kerja, dengan mempertimbangkan faktor usia dan jenis kelamin anak-anak, lingkungan alam, lingkungan kerja, pekerjaan yang dilakukan serta kondisi kerja;
- kemungkinan eksposur terhadap tindak kekerasan, kerja paksa, perbudakan, penghambaan, prostitusi, kelompok-kelompok bersenjata, kekerasan fisik dan moral;

Di bidang pertanian, rencana ini dapat membedakan antara pekerja anak-anak di perkebunan yang berhubungan langsung dengan pestisida, memetik buah dari pohon-pohon yang tinggi, atau bekerja di

lingkungan yang berbahaya tanpa perlindungan hukum atau pendidikan, medis atau layanan sosial apapun; dan anak-anak yang bekerja di lahan pertanian informal, seperti di lahan persawahan keluarga, dimana mereka punya peran yang diakui, memperoleh pengalaman praktis dan diawasi secara memadai. Perbedaan juga dapat dilakukan untuk anak-anak yang bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga dan terekspos tindakan pemukulan dan kekerasan seksual, dengan mereka yang bekerja untuk keluarga mereka sendiri dimana, walaupun mereka mungkin tidak bebas dari tekanan dan kadang-kadang tindak kekerasan, lingkungan keluarga ini memberikan perlindungan kepada mereka dari tindak kekerasan.

Rencana yang memiliki tanggung-jawab dan prioritas yang telah dipikirkan secara seksama, dapat meningkatkan efisiensi sehingga pemantauan dapat dilakukan dengan baik. Banyak kesenjangan dan duplikasi yang dapat dihindari saat para mitra menjelaskan tentang peran mereka masing-masing serta membuat kesepakatan tertulis.

D. Pelaksanaan Pengawasan Norma Kerja Anak

Pengawasan ketenagakerjaan secara umum dilaksanakan terhadap seluruh norma yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sedangkan khusus terhadap pengawasan norma kerja anak cara pelaksanaannya adalah sangat spesifik, karena baik data maupun keterangan tidak hanya diperoleh dari pengusaha/pihak yang mempekerjakan anak, akan tetapi data dan keterangan sangat diperlukan dari anak itu sendiri maupun orang tua/keluarga si anak.

Sewaktu melaksanakan pengawasan, pengawas akan memeriksa dan memeriksa kembali secara berkala, ada/tidaknya pekerja anak atau tersedia/tidaknya keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (yang menentukan batas usia bagi pekerja anak, serta mengumpulkan informasi yang dapat menunjukkan perlu/tidaknya dilakukan perubahan dalam kebijakan yang ada.

Sebelum menyimak unsur-unsur penting dari kunjungan pengawas, kita perlu terlebih dahulu mempertimbangkan apakah kunjungan tersebut perlu diumumkan atau tidak. Kunjungan yang telah diumumkan juga dapat memberi hasil yang produktif yaitu agar majikan yang berkompeten dapat meninjau kembali kondisi kerja yang ada serta melakukan perbaikan sebelum kunjungan tersebut dilakukan agar terhindar dari temuan kesalahan. Maka pengawas dapat berasumsi bahwa segala sesuatu yang belum diperbaiki adalah dikarenakan oleh ketidaktahuan atau ketidakmampuan, dan dapat memberi nasehat yang tepat. Di samping itu, kunjungan juga perlu diberitahukan sebelumnya apabila pengawas ingin bertemu dengan manajer atau staf tertentu di perusahaan tersebut. Namun, kelemahannya adalah bahwa mesin-mesin dan proses produksi yang berbahaya dapat dimatikan untuk sementara waktu, dan dalam hal pekerja anak, anak-anak diperingatkan untuk tidak masuk atau menghindari lokasi tersebut.

Oleh karena itu, jika pengawas ingin melihat perusahaan atau kegiatan berjalan seperti apa adanya, maka sebaiknya kunjungan dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, walaupun pengawas mungkin akan sedikit menemui kesulitan untuk memasuki tempat kerja dengan berbagai alasan.

Walaupun metode ini efektif untuk mengidentifikasi ada/tidaknya suatu tindak pelanggaran, memberi sanksi terhadap mereka dan memulangkan anak-anak, namun metode ini diragukan kemampuannya untuk mencegah anak-anak tersebut kembali ke tempat kerja mereka (atau bahkan beralih ke tempat kerja lain yang lebih buruk) dan metode ini juga diragukan kemampuannya untuk meningkatkan pemakaian tenaga kerja dewasa di tempat kerja tersebut.

1. Membuat kontak awal

Kunjungan pertama ke lokasi anak-anak bekerja kemungkinan besar perlu melibatkan pengamatan atas jenis pekerjaan yang mereka lakukan, kondisi keselamatan dan kesehatan, jam kerja dan upah, serta hubungan kerja mereka. Setelah pemeriksaan mereka diketahui oleh pihak manajemen perusahaan atau perwakilannya dan kartu identitas mereka telah diperlihatkan, pengawas ketenagakerjaan dapat meminta waktu untuk berbicara dengan anak-anak tentang pekerjaan mereka, dan memperoleh pendapat dari pekerja lain. Pengawas juga dapat menggali informasi tentang perusahaan tersebut dan para pekerjanya, khususnya mereka yang berumur kurang dari 18 tahun, serta mencatat data mereka. Catatan tentang masing-masing anak harus mencakup data berikut ini:

- Informasi pribadi (usia, pendidikan, tempat tinggal, kegiatan anak serta kegiatan orang tuanya);
- Lokasi tempat kerja (apakah di rumah, lapangan, bengkel atau di pabrik);
- Kondisi pekerjaan (persyaratan kerja, seperti kondisi kesehatan dan keselamatan kerja);
- Tindakan yang akan diambil (mengeluarkan atau melindungi anak-anak; menyerahkan mereka ke lembaga pendidikan dan/atau penyedia layanan).

Kecuali kalau pekerja anak terekspos oleh bahaya yang mungkin akan membahayakan hidup dan kesehatan mereka (baik secara mental maupun fisik), memberikan ancaman sanksi pada saat kunjungan pertama, mungkin kontra produktif. Dalam hal ini, sebaiknya pengawas menerapkan sistem pendekatan "preventif" dan berupaya **memberitahukan** pemilik perusahaan tentang bahaya yang dapat mengancam anak-anak tersebut, memberi **nasehat** tentang hukum dan tindakan yang diwajibkan oleh undang-undang, serta **meyakinkan** mereka bahwa mematuhi aturan ini adalah untuk kebaikan mereka sendiri (dan juga tentunya anak-anak tersebut) untuk jangka panjang.

Apabila mereka telah berhasil diyakinkan bahwa rekomendasi-rekomendasi tersebut bukanlah merupakan hal yang tidak masuk akal, dan memang tidak dapat dihindari, dan apabila mereka diberi kesempatan untuk melakukan penyesuaian yang dibutuhkan, maka majikan-majikan tersebut kemungkinan besar akan terus mematuhi aturan tersebut – yaitu dengan mengeluarkan pekerja anak atau memperbaiki kondisi kerja mereka – sedangkan mereka yang dipaksa mematuhi aturan ini melalui tindakan hukum, mungkin dapat dengan mudah membiarkan kondisi kembali seperti sedia kala. Namun apabila tempat kerja tersebut tidak melibatkan salah satu dari "bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak-anak", maka pengawas dapat menyarankan adanya sarana yang relatif sederhana dan murah untuk melindungi pekerja muda, seperti dengan mengurangi bahaya, membuat pekerjaan lebih mudah sehingga lebih efektif, mengurangi jam kerja, atau menambah jam istirahat yang tidak akan mengurangi hasil kerja (output), serta melakukan negosiasi tentang pengaturan waktu agar anak-anak dapat diizinkan untuk bersekolah. Semakin banyak program pengawasan dan pemantauan dikoordinasikan dengan atau melibatkan lembaga lain di sekitar lokasi tempat kerja, maka semakin besar pula kemungkinan majikan memberikan respon yang positif.

2. Mewawancarai pekerja anak

Sewaktu mewawancarai pekerja anak, perlu diingat bahwa bukan anak tersebut yang melanggar hukum, melainkan majikan mereka. Untuk itu, pengawas harus menempatkan dirinya sebagai pihak yang meminta bantuan dari anak-anak tersebut, dan bukan sebaliknya, oleh karena itu anak-anak tersebut harus dianggap sebagai mitra dalam menyelidiki situasi tertentu. Dengan demikian, anak-anak tersebut mungkin dapat merasakan manfaat dari partisipasi mereka dalam wawancara ini, dan tidak menganggap pengawas hanya "menuntut" kerjasama dan dapat mengintimidasi pekerja anak. Jika mereka setuju untuk diwawancarai, maka mereka akan diminta untuk mempertimbangkan kembali beberapa aspek dari pengalaman mereka, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja mereka. Dalam hal ini, pengawas meminta bantuan dari si anak untuk memahami situasi yang ada, pewawancara harus peka terhadap keadaan emosi anak tersebut, tahu tentang konsekuensi dari pertanyaan tersebut, dan harus menghargai hak anak untuk berbicara atau diam. Untuk memperoleh hasil yang memuaskan, pewawancara juga harus menciptakan suasana fisik dan psikis yang tepat. Suasana fisik ini mungkin tidak akan tercipta bila di sekitarnya ada suara mesin yang berisik, orang lalu lalang, anak-anak tersebut duduk di lantai sedangkan pewawancara berdiri di depannya. Oleh karena itu, idealnya wawancara harus dilakukan jauh dari pengamatan dan pendengaran atasan mereka, atau bahkan jauh dari teman-teman sebayanya yang tampak kurang bersahabat. Namun keuntungan yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan saat anak sedang bekerja atau saat berada di tempat kerja harus juga mempertimbangkan faktor kelemahannya dan kemungkinan untuk membuat pilihan apapun.

Di samping itu, perlu juga diingat bahwa jika anak tersebut terlalu lama diwawancarai, maka hal ini mungkin akan mengakibatkan anak tersebut dikenakan sanksi oleh majikannya, kecuali kalau tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk mengajak mereka segera keluar dari tempat kerjanya.

Suasana kejiwaan akan ditentukan oleh apakah kondisi-kondisi tersebut membuat anak tersebut merasa nyaman dan aman, ataukah merasa curiga dan takut kalau-kalau ia akan dimarahi, dikritik, diejek, dan selanjutnya dijadikan korban oleh majikan mereka, atau dilaporkan kepada aparat yang berwenang. Anak-anak mungkin tampak netral tanpa perasaan positif atau negatif yang jelas, atau tidak ramah dan tidak peduli, atau ramah dan hangat, menyambut baik dan mau berbicara, atau bersikap bermusuhan dan tidak kooperatif. Oleh karena itu, pewawancara perlu memilih waktu yang tepat selama waktu istirahat atau jam makan siang, dengan memastikan bahwa waktu tersebut adalah di luar jam kerja, sehingga tidak mempengaruhi pekerjaan mereka, karena hal ini tentunya dapat mengurangi penghasilan mereka. Apapun reaksi mereka, pewawancara harus berusaha menciptakan suasana yang tidak terkesan mengancam, gunakan sistem pendekatan yang empatik dan penuh kepedulian serta mendorong mereka bicara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka. Yang terpenting, pengawas harus sungguh-sungguh *mendengarkan* apa yang dikatakan oleh mereka, dan harus tahu kapan berhenti bila daya ingat dan pengalaman mereka terlalu berat dan menyakitkan untuk disampaikan. Adapun pertanyaan-pertanyaan tertutup yang biasanya hanya butuh jawaban "ya" atau "tidak" kadang-kadang diperlukan, namun pertanyaan terbuka adalah lebih baik karena memungkinkan anak-anak tersebut menguraikan atau menjelaskan, mengomentari atau membenarkan suatu pandangan.

Apabila pewawancara tidak berhasil mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penting walaupun sudah memakai cara lain, maka sebaiknya masalah tersebut disinggung di lain waktu. Perlu disadari bahwa sebagaimana layaknya orang yang diwawancarai, anak-anak tersebut mungkin akan menyesuaikan jawaban mereka untuk menyenangkan hati pewawancara atau takut kalau pengakuan mereka akan digunakan untuk menjatuhkan mereka. Oleh karena itu, pewawancara harus peka terhadap hal-hal yang tidak kelihatan atau tidak disampaikan ini. Pertanyaan-pertanyaan juga dapat dicocokkan dengan menanyakan hal yang sama tapi dengan cara yang berbeda di lain waktu selama wawancara berlangsung. Sebagai contoh "Apakah kamu senang bekerja di sini?" dapat ditanyakan lagi di lain waktu dengan menanyakan:

- Apakah kamu mau terus melakukan pekerjaan ini untuk jangka waktu yang lama? Kenapa?
- Bagaimana perlakuan orang-orang disini terhadap kamu? Apakah mereka baik hati dan ramah? Bagaimana mereka memperlihatkan sikap itu? Apakah kamu senang dengan perlakuan mereka?
- Tolong ceritakan saat yang paling menyenangkan menurut ingatanmu sejak mulai bekerja disini.
- Ceritakan hal-hal menyenangkan yang pernah kamu alami di sini.

Kita perlu memahami situasi yang ada dari sudut pandang anak-anak. Pekerja anak, seperti halnya semua pekerja lain, mungkin dianggap punya kebutuhan dan aspirasi yang lebih maju:

- Kebutuhan psikologis yang pokok seperti makan, minum, tidur, istirahat, tempat penampungan, kesehatan dan kenyamanan;
- kebutuhan akan rasa aman agar terlindung dari masalah fisik, sosial dan ekonomi, bahaya dan takut;

- kebutuhan akan rasa dimiliki dan diterima oleh masyarakat sebagai anggota keluarga, di tempat kerja dan dengan kebutuhan akan hubungan antar manusia dan kemampuan untuk mengekspresikan diri sendiri;
- kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, dihargai, dan dihormati, dalam hal kemampuan dan keterbatasan diri seseorang; dan
- kebutuhan untuk meraih prestasi, memenuhi kebutuhan sendiri, kreatif baik dalam segi teknis, intelektual maupun artistik.

Penghasilan pekerja anak kadang-kadang hanya cukup untuk menutup kebutuhan pokok psikologis mereka tanpa bisa menjamin dirinya bebas dari bahaya di tempat kerja atas bebas dari rasa takut dimarahi, dipukul atau diperkosa. Jam kerja yang terlalu lama yang dijumpai di sektor industri, pertanian, konstruksi, perdagangan dan pekerjaan domestic (rumah tangga), membuat anak-anak tersebut kehilangan waktu untuk bermain, beristirahat, bebas dan spontan atau bertindak tanpa paksaan. Di samping itu, pekerja anak seringkali dihantui oleh tekanan ekonomi dan tekanan orang tua untuk bekerja dan keinginan dan kebutuhan mereka untuk belajar. Dikarenakan mereka harus terus menerus mencari kompromi untuk kedua kebutuhan ini, akhirnya mereka mungkin akan memutuskan untuk berhenti sekolah. Pekerjaan kemudian dianggap sebagai hambatan yang akan mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan untuk kehidupan mereka saat dewasa nanti. Kemudian terjadi konflik dalam kehidupan keluarganya, dimana di satu sisi pekerja anak diharapkan dapat menjadi orang dewasa yang bisa menghasilkan uang, melaksanakan tugas, membantu perekonomian keluarga mereka, namun di sisi lain, mereka tetap sebagai anak-anak, yang harus patuh pada orang tua dan majikan mereka, sehingga mereka harus menerima kenyataan bahwa

mereka menerima upah yang lebih kecil dari orang dewasa dan harus tunduk pada metode pengajaran yang tidak memperhitungkan pengalaman kerja mereka. Sebagai anak-anak sekaligus pekerja, mereka harus mengembangkan kepribadian dan hubungan mereka dengan dunia pekerjaan berdasarkan kontradiksi yang membuat mereka terekspos pada dampak psikologis dan sosial yang merugikan.

Dengan menyadari adanya perbedaan antara kebutuhan aspirasional anak-anak dengan dampak negatif dari pekerjaan terlalu dini terhadap anak-anak dan keluarganya, maka Pengawas Ketenagakerjaan sebaiknya lebih menghargai motivasi anak-anak, reaksi yang mereka terima dari intervensi mereka, dan termotivasi untuk semaksimal mungkin mengurangi eksploitasi serta mempromosikan sekolah dan pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan anak-anak.

3. Penilaian terhadap risiko kesehatan dan keselamatan kerja

Dikarenakan terlalu seriusnya bahaya yang mengancam pekerja anak, maka pengawas dan tim-tim pemantau setidak-tidaknya harus memiliki pemahaman dasar tentang cara menilai risiko. Ada beberapa instrumen atau panduan tentang cara mengidentifikasi dan menilai pekerjaan dan situasi yang berbahaya bagi orang dewasa, namun instrumen atau panduan untuk anak-anak masih belum diketahui. Anak-anak bukanlah orang dewasa yang berbadan kecil. Dari segi pertumbuhan, mereka sangat rentan secara fisik, psikologis maupun sosial.

Dalam menilai tingkat keseriusan suatu keadaan dan dalam menetapkan skala prioritas, pertama-tama kita perlu membedakan antara bahaya dengan risiko:

- **Bahaya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan kerugian, seperti bahan kimia, listrik, melakukan pekerjaan di atas tangga.**
- **Risiko adalah peluang, baik kecil maupun besar, terjadinya kerugian akibat dari bahaya tersebut.**

Sebagai contoh, sebuah kaleng yang berisi cairan kimia dan diletakkan di atas rak yang tinggi merupakan bahaya bila cairan tersebut mengandung racun atau mudah terbakar, namun membawa risiko yang sangat kecil (khususnya terhadap pekerja anak). Risiko akan semakin tinggi bila kaleng tersebut dibawa ke bawah lalu dituangkan ke dalam ember karena uapnya sangat berbahaya dan bahaya lain akan muncul bila cairan tersebut tumpah. Peluang terjadinya kerugian, yaitu risiko itu sendiri, akan menjadi tinggi. Untuk membantu memutuskan apakah risiko tersebut tinggi, pengawas harus memikirkan tentang:

- Apa akibat terburuknya? Jari patah? Atau gangguan paru-paru permanen atau bahkan meninggal?
- Seberapa besar kemungkinan ini akan terjadi? Seberapa sering pekerjaan tersebut dilakukan? Seberapa besar peluang orang terkena bahaya ini? Seberapa besar kemungkinan terjadinya kesalahan?
- Berapa banyak orang yang dapat terluka bila terjadi kesalahan?

Dalam memprioritaskan bahaya berdasarkan risikonya terhadap kesehatan dan keselamatan, kita perlu menilai setiap bahaya menurut skala 1 sampai 5 yaitu dari tingkat bahaya terkecil hingga tingkat bahaya paling serius, kemudian lakukan hal yang sama untuk menilai risiko dengan skala 1 sampai 5. Dengan mengalikan kedua angka tersebut, kita akan mengetahui masalah-masalah yang memiliki skala tertinggi yang harus diprioritaskan untuk pencegahan, karena masalah-masalah tersebut punya potensi yang sangat besar untuk menimbulkan kecelakaan dan juga risiko kerugian tersebut sangat mungkin terjadi.

Penilaian terhadap bahaya di lingkungan kerja membutuhkan keterampilan khusus, terutama untuk situasi-situasi yang lebih rumit. Namun, kadang-kadang masalahnya menjadi lebih misterius dan rumit dari yang diperkirakan semula, dan dalam banyak kasus, masalah ini hanya membutuhkan pemakaian akal sehat yang sistematis dan imajinatif. Upaya ini menjadi lebih mudah dan lebih efektif bila ada panduan praktis yang tepat, pelatihan dasar, dan bila perlu, nasehat dari ahli teknik dan medis. Sebagai contoh, tentunya hal yang berbahaya bila tangga dihalangi oleh bahan-bahan yang mudah terbakar (kardus, perabotan rusak, dll.) atau pintu darurat dikunci, seperti yang terjadi dalam kasus-kasus bencana kemanusiaan yang sering diberitakan. Platform atau tangga yang tinggi dan terbuka di kedua sisinya tanpa dilengkapi dengan rel pelindung adalah tempat kerja yang berbahaya bagi siapa saja, karena ia tidak dapat menahan bagian mesin yang sedang bergerak, kabel listrik yang tidak diisolasi dll. Pengawas dapat mengidentifikasi bahaya hanya dengan membayangkan diri mereka bekerja di tempat tersebut selama delapan atau sepuluh jam atau lebih. Mereka melihat anak-anak terkekang pada posisi kerja mereka tanpa disediakan tempat duduk yang memadai, tanpa penerangan yang cukup, dan terekspos oleh debu, uap berbahaya, bau-bauan yang tak enak, dll. Pelatihan khusus tidak diperlukan untuk mengetahui bahwa kondisi-kondisi seperti ini mengandung bahaya.

Meskipun demikian, ada beberapa bahaya yang membutuhkan keahlian spesialis atau nasehat para ahli. Bahaya-bahaya ini antara lain adalah bahan peledak, bahan yang mudah terbakar, beracun atau bahan-bahan kimia lainnya, cairan yang mempunyai efek sampingan yang merugikan, bahaya sengatan listrik, serta bahaya yang ditimbulkan oleh kegiatan industri tertentu seperti pertambangan. Keahlian spesialis juga diperlukan untuk merumuskan tindakan preventif dan pencegahan tertentu.

Bahkan dalam kasus-kasus ini, pengawas dapat mempelajari banyak hal dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berikut: "Apakah Anda tahu ...?" "Bagaimana kalau ...?" "Bagaimana Anda bisa mengatasi ...?" "Kapan terakhir kali Anda ...?" "Siapa yang memeriksa...?" Pertanyaan-pertanyaan ini akan mengungkapkan apakah majikan tahu risiko dari materi, mesin, bahan kimia, dan bahaya alami di perusahaannya terhadap anak-anak yang tidak terlatih, cenderung ambil risiko, dan tidak terlindungi. Dan dikarenakan pengawas atau tim tidak selalu tahu jawaban yang tepat, mereka mungkin dapat menilai apakah majikan tersebut jujur atau suka mengelak dan apakah jawaban yang mereka berikan dapat dipercaya ataukah tidak. Sering kali jawaban mereka memicu pertanyaan berikutnya. Yang terpenting, setiap pengawas resmi harus diberi wewenang untuk mengambil tindakan yang tepat apabila risiko terhadap keselamatan atau kesehatan anak-anak dan orang lain terbukti.

4. Sumber risiko

Pengawas dapat mengelompokkan kondisi dan lingkungan kerja ke dalam beberapa kategori bahaya seperti bahaya biologis, fisik, kimiawi, ergonomis, psikologis dan umum. Di lokasi atau tempat kerja tertentu, pengawas dapat mengawasi pekerja muda, bertindak bila mereka terekspos bahaya, dan selanjutnya menilai tingkat risiko yang mereka dihadapi. Daftar berikut ini bersifat indikatif, dan bukan komprehensif, karena ada banyak bahaya lain yang jauh lebih fatal yang terkait dengan pabrik industri utama atau dengan bahaya khusus yang dijumpai di beberapa industri seperti pertambangan atau perikanan.

a. Bahaya potensial di tempat kerja

- 1) Bahaya biologis meliputi pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bakteri, parasit, virus, binatang berbahaya, serangga dan tanaman.
- 2) Bahaya fisik meliputi pekerjaan yang berhubungan dengan udara yang sangat panas atau dingin, kebisingan, getaran dan radiasi.
- 3) Bahaya kimia meliputi pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bahan-bahan beracun seperti cairan yang mudah terbakar atau bahan peledak dan bahan kimia untuk pertanian, seperti pestisida, herbisida dan fungisida.
- 4) Bahaya ergonomis meliputi pekerjaan mengangkut beban berat, gerakan yang cepat atau berulang-ulang, tempat kerja yang dirancang secara tidak tepat sehingga membuat posisi kerja menjadi kaku, dll.
- 5) Bahaya psikologis meliputi isolasi, ancaman, terlalu banyak kerja, kurangnya kontrol atau pilihan, tindak kekerasan dan pelecehan (seksual atau sejenisnya).
- 6) Kondisi kerja meliputi jam kerja yang terlalu lama, kerja-malam, upah rendah atau kontrak tidak memadai.
- 7) Lingkungan kerja meliputi pekerjaan di bawah tanah, di bawah permukaan air, bekerja pada ketinggian yang berbahaya atau di ruang-ruang sempit, atau bekerja di tempat-tempat yang tidak terawat, atau tidak aman karena menggunakan mesin, perlengkapan dan peralatan yang berbahaya.

b. Risiko khusus terhadap anak-anak

Anak-anak dan remaja sangat rentan terhadap risiko karena mereka secara fisik masih belum dewasa, lebih lemah dari orang dewasa dan mungkin lebih sensitif terhadap bahan-bahan beracun. Di samping itu mereka:

- Cenderung bereaksi dengan cara yang berbeda (kurang rasional) terhadap bahaya yang akan timbul seperti kebakaran;
- Kurang pengalaman hidup, kurang pengetahuan tentang risiko dan kurang memiliki reaksi yang tepat;
- Sebagian besar tidak terlatih atau kurang mendapat latihan yang memadai dalam hal keselamatan;
- Cepat lelah dan kurang perhatian sehingga mengakibatkan mereka rentan terhadap cidera;
- Membutuhkan pengawasan lebih dekat, namun pengawasan ini jarang diberikan;
- Menjadi obyek pelecehan (fisik, seksual, psikis) dan eksploitasi karena mereka mudah terintimidasi dan oleh karena itu, suka mengalah; dan biasanya diberi tugas yang terlalu sulit atau terlalu berbahaya bagi mereka; diberi pekerjaan kotor yang tidak mau dilakukan orang dewasa.

Pengawas harus selalu ingat bahwa apa yang dianggap berbahaya bagi orang dewasa tentunya lebih berbahaya bagi anak-anak.

c. Diskusi Dalam Mencari Solusi

Dalam melaksanakan pengawasan, kunjungan merupakan hal yang sangat penting karena melibatkan diskusi dengan orang-orang penting, terutama manajer atau direktur perusahaan terkait, serta dengan beberapa orang perwakilan pekerja, anggota dewan keselamatan, atau lembaga-lembaga sejenis, organisasi-organisasi kemasyarakatan termasuk lembaga swadaya masyarakat. Bahkan wawancara singkat perlu juga dilakukan dengan anak-anak agar mereka dapat berbagi pengalaman mereka, menentukan tindakan apa yang akan diusulkan atau ingin dilakukan oleh pengawas, serta meyakinkan anak-anak tersebut bahwa mereka tidak akan menderita dengan adanya program ini.

Pertukaran informasi ini sangat penting karena dapat memberi petunjuk apakah kondisi-kondisi yang ada dapat diperbaiki atau tentang alasan mengapa mereka mempekerjakan anak-anak. Upaya ini merupakan cara untuk memeriksa kembali statistik dan data yang diperoleh dari sumber lain, seperti catatan manajer. Di perusahaan-perusahaan berskala kecil dan bisnis keluarga di sektor informal, biasanya hanya ada satu orang (pemilik) yang mengontrol semuanya, dan bila ia berhalangan hadir maka hanya sedikit pencapaian yang dapat diharapkan.

Setelah diskusi tersebut, pengawas ketenagakerjaan menyusun laporan ringkas yang berisi informasi tentang:

- perusahaan tersebut, kepemilikannya, alamat, nama manajer, nomor telepon, jalan dan lain-lainnya.
- pekerja, terutama anak-anak yang bekerja di sana, sifat hubungan kerjanya dan tugas-tugas yang mereka lakukan;
- lingkungan kerja;
- jam kerja (bila perlu dibedakan menurut kelompok umur) beserta catatan tentang kerja malam yang dilakukan, waktu istirahat, waktu kerja dan sebagainya.
- Upah, apakah ditentukan berdasarkan jumlah waktu atau hasil kerja, untuk hari libur, dan jenis tunjangan apapun seperti makan, akomodasi, transportasi, pakaian.
- informasi tentang kecelakaan atau insiden, khususnya yang melibatkan anak-anak,

E. Tata Cara Pemeriksaan Norma Kerja Anak

Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan norma kerja anak, sebelumnya harus mencari data dan informasi tentang pekerja anak atau anak yang dipekerjakan.

Kemudian pengawas ketenagakerjaan menyusun rencana kerja untuk melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pengawasan norma kerja anak. Untuk mendukung kelengkapan administrasi, Pengawas Ketenagakerjaan harus mempersiapkan Surat Perintah Tugas dari unit kerjanya. Untuk memudahkan dalam melakukan pemeriksaan pengawas sebaiknya mempersiapkan Checklist yang diperlukan. Pengawas harus sudah memperoleh gambaran atau peta program dan kegiatan yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan kasus pekerja anak. Pengawas ketenagakerjaan harus dapat memberikan solusi terbaik untuk kepentingan anak setelah dilakukan upaya penegakan hukum.

Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh setiap pengawas yang melakukan pemeriksaan terhadap pekerja anak, antara lain:

1. Perusahaan

Dalam pemeriksaan norma kerja anak di perusahaan, pengawas ketenagakerjaan harus memperoleh data pekerja anak yang dipekerjakannya, meliputi antara lain :

- a. Jumlah pekerja anak yang dipekerjakan menurut jenis kelamin.
- b. Perjanjian kerja
- c. Usia pekerja anak
- d. Alamat lengkap pekerja anak
- e. Jenis pekerjaan yang dilakukan
- f. Lama jam kerja
- g. Waktu kerja dan waktu istirahat
- h. Pengupahan
- i. Data orang tua/wali
- j. Alamat orang tua/wali
- k. Pekerjaan orang tua/wali

2. Pekerja Anak

Dalam melakukan interview/penggalian informasi terhadap pekerja anak, pengawas ketenagakerjaan harus melakukan pendekatan persuasif sehingga pekerja anak tidak merasa

takut, tertekan, terpaksa dan harus dalam keadaan yang nyaman dan tenang sehingga dapat memberikan keterangan sesuai dengan apa yang diinginkan. Data atau informasi yang diperlukan dari pekerja anak, antara lain meliputi :

- a. Nama
- b. Tanggal Lahir/Umur
- c. Nama Orang Tua/Wali
- d. Pendidikan
- e. Alamat Rumah
- f. Daerah Asal
- g. Tanggal mulai bekerja
- h. Jenis Pekerjaan
- i. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
- j. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- k. Alasan Bekerja
- l. Keluhan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- m. Fasilitas apa yang diberikan oleh perusahaan/pengusaha

3. Orang Tua/Wali

Keterangan/informasi yang harus diperoleh dari orang tua/wali, antara lain :

- a. Pekerjaan orang tua/wali
- b. Besarnya penghasilan orang tua/wali
- c. Nama lengkap anak
- d. Status anak
- e. Jumlah anggota keluarga
- f. Alasan mengizinkan anak bekerja
- g. Tingkat pendidikan anak
- h. Apakah ada perjanjian kerja antara orang tua dengan pengusaha
- i. Siapa yang menerima gaji
- j. Berapa besar gaji yang diterima
- k. Apakah anak masih sekolah

F. Analisa Hasil Pemeriksaan

Setelah melakukan pemeriksaan dan mendapatkan data serta keterangan baik dari pekerja, pengusaha maupun orang tua/wali, pengawas ketenagakerjaan harus membuat laporan dan analisa hasil pemeriksaan dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

1. Identitas Perusahaan
2. Data Pekerja Anak atau anak yang bekerja
3. Analisa
4. Kesimpulan
5. Saran dan tindak lanjut, berupa :
 - a. Nota Pemeriksaan
 - b. Rekomendasi kepada Pemerintah Daerah/Komite Aksi Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

G. Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Norma Kerja Anak

Dari analisa hasil pemeriksaan, kemudian pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan harus menindaklanjuti :

1. Terhadap Pengusaha/Pihak yang mempekerjakan/melibatkan anak.

- a. Pengawas wajib menyampaikan Nota Pemeriksaan kepada pengusaha dan memantau tindak lanjut dari pemenuhan nota tersebut.
- b. Dalam hal pengusaha tidak memenuhi ketentuan dalam nota tersebut sesuai batas waktu yang telah ditentukan, pengawas ketenagakerjaan menindaklanjuti dengan laporan kejadian perkara tindak pidana untuk ditindaklanjuti dengan proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan sesuai dengan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP).

2. Koordinasi

Untuk menanggulangi masalah pekerja anak, pendekatan hukum saja tidak cukup, karena sangat terkait dengan masalah ekonomi, sosial maupun budaya.

Disamping itu dalam perlindungan anak dikenal prinsip kepentingan terbaik untuk anak harus menjadi pertimbangan utama dalam setiap mengambil langkah kebijakannya. Untuk itu pengawas ketenagakerjaan harus mengupayakan penanganan anak pasca dilakukan penegakan hukum, yaitu dengan melakukan koordinasi dengan berbagai instansi pemerintah maupun masyarakat atau seluruh *stakeholder* terkait untuk :

- a. Pemberdayaan ekonomi keluarga
- b. Menarik pekerja anak dari pekerjaannya
- c. Memfasilitasi pekerja anak ke pendidikan
- d. Memberikan bantuan perawatan dan pengobatan
- e. Rehabilitasi pemulihan fisik dan mental

Penegakan hukum dibidang norma kerja anak, bukan semata-mata masalah ditaati atau tidaknya suatu norma kerja anak. Kepentingan terbaik untuk anak harus menjadi pertimbangan utama dalam penegakan hukum. Pengusaha atau pihak yang melanggar norma kerja anak dapat dikenai sanksi pidana, tetapi anak harus tetap mendapatkan hak-haknya untuk tetap dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Oleh karena itu, pengawas ketenagakerjaan harus melakukan koordinasi dengan dengan pihak lain yang terkait, seperti Komite Aksi Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak baik di tingkat Nasional, Provinsi maupun Kabupaten Kota. Komite tersebut, merupakan wadah agar anak dapat diberikan hak-haknya untuk tumbuh dan berkembang secara optimal.

H. Pelaporan

Pengawas ketenagakerjaan baik secara individual maupun secara institusi wajib menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pusat. Laporan yang akan disampaikan harus mengacu Kepmenakertrans Nomor KEP-09/MEN/2005.

00000

Daftar Pustaka

1. Menanggulangi Pekerja Anak : Panduan untuk Pengawas Ketenagakerjaan, Depnakertrans – ILO Jakarta, 2004.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
4. Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 mengenai Pelarangan dan Tindakan segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak
5. Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan