

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Negara Hukum

2.1.1 Pendapat Negara Hukum

Teori negara hukum adalah salah satu teori yang dipakai dalam menjalankan kehidupan bernegara dan bermasyarakat, istilah negara hukum merupakan terjemahan dari istilah “*rechstaat*”. Menurut Philipus M. Hadjon kedua termonologi yakni *rechtstaat* dan *rule of the law* tersebut ditopang oleh latar belakang sistem hukum yang berbeda. Walaupun demikian perbedaan keduanya sekarang tidak dipermasalahkan lagi, karena mengarah pada sasaran yang sama yaitu perlindungan terhadap hak asasi manusia (Terubus, 2023, hlm. 22)

2.1.2 Asas Negara Hukum

Menurut Phlippus M. Hadjon paham negara hukum yang mengandung asas legalitas, asas pemisahan atau pembagian kekuasaan dan asas kekuasaan kehakiman yang merdeka tersebut, kesemuanya bertujuan untuk mengendalikan negara atau pemerintah dari kemungkinan bertindak sewenang-wenang, tirani atau penyalahgunaan kekuasaan. Namun menurut Julius Stahl dalam Buku karya H.R Ridwan berjudul Hukum Administrasi Negara konsep negara hukum itu mencakup beberapa element penting yaitu:

1. Perlindungan hak asasi manusia
2. Pembagian kekuasaan
3. Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia
4. Peradilan tata usaha negara (Yustisia, 2024, hlm. 24).

2.2. Teori Tanggungjawab Negara

Teori Tanggungjawab Negara, dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas sebagai perpanjangan tangan negara, memiliki tanggung jawab utama (*primary duty-bearer*) untuk memenuhi, menghormati, dan

melindungi hak-hak anak. Teori ini didasarkan pada Doktrin Negara Hukum Kesejahteraan (*Welfare State*) dan Tripartite Responsibility Model dari CRC (Pasal 4). Menurut teori ini, tanggung jawab negara bersifat tiga dimensi (3-P Framework):

1. Tanggung Jawab untuk Menghormati (*Obligation to Respect*): Negara tidak boleh melakukan tindakan yang melanggar hak anak, misalnya dengan meleakakan pekerjaan terburuk untuk anak.
2. Tanggung Jawab untuk Melindungi (*Obligation to Protect*): Negara harus mencegah pihak ketiga (pengusaha, orang tua) melanggar hak anak melalui regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum yang efektif. Ini termasuk kewajiban memiliki dan mengimplementasikan Rencana Aksi Nasional Penghapusan Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
3. Tanggung Jawab untuk Memenuhi (*Obligation to Fulfill*): Negara harus mengambil langkah-langkah legislatif, administratif, anggaran, dan programatik untuk merealisasikan hak anak sepenuhnya. Ini mencakup penyediaan pendidikan berkualitas, jaring pengaman sosial bagi keluarga miskin, serta program pemulihan dan reintegrasi bagi anak pekerja (Kaisar dkk., 2026, hlm. 45).

Konteks desentralisasi, teori *Local Governance* menekankan bahwa tanggung jawab ini harus dioperasionalkan oleh pemerintah daerah melalui kebijakan daerah, alokasi APBD, dan koordinasi lintas dinas. Kegagalan negara dalam menjalankan tanggung jawab ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran Hak Asasi Manusia oleh omission (*violation by omission*) (Permanasari dkk., 2026, hlm. 285).

2.3. Teori Otonomi Daerah

Otonomi daerah merupakan salah satu prinsip dalam sistem pemerintahan yang memberikan hak kepada daerah untuk mengatur dan mengelola urusan rumah tangganya sendiri, sesuai dengan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia yang berlaku. Teori otonomi daerah menekankan pentingnya desentralisasi kekuasaan, yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan mempercepat pembangunan daerah. Di Indonesia, otonomi daerah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menegaskan bahwa daerah memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Melalui otonomi ini, diharapkan daerah dapat lebih responsif terhadap kebutuhan lokal dan lebih bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya (Maulana dkk., 2026, hlm. 365).

1. Perspektif Good Governance

Otonomi daerah seringkali dipandang sebagai landasan penting untuk mewujudkan *Good Governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik di tingkat lokal. Dalam perspektif ini, pelaksanaan otonomi daerah harus didasarkan pada prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi masyarakat, supremasi hukum, dan efisiensi. Tujuannya adalah untuk menciptakan pemerintahan daerah yang bersih, berwibawa, dan mampu memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Partisipasi masyarakat yang menyeluruh, yang dibangun berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, menjadi kunci dalam mewujudkan good governance ini (Khodakaramzade & Baniasadi, 2026, hlm. 587).

2. Perspektif Pembangunan dan Partisipasi Publik

Otonomi daerah juga dilihat dari perspektif pembangunan dan partisipasi publik. Dalam konteks ini, otonomi daerah diharapkan mampu mendorong pembangunan yang lebih merata dan sesuai dengan karakteristik serta potensi masing-masing daerah. Pemberian kewenangan

kepada daerah juga bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan aktif masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan Hal ini sejalan dengan upaya penguatan pelayanan publik yang menjadi salah satu indikator keberhasilan otonomi daerah dalam kerangka *good governance* (Atufe-Musa, 2026, hlm. 649).

2.4. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

2.4.1. Pengertian Tenaga Kerja

Definisi tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Bab I pada ketentuan umum Pasal 1 Ayat 2 yang menjelaskan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan di dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat 3 yang menjelaskan “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Flambonita, 2023, hlm. 95).

Sejalan dengan definisi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diubah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, menurut konsep ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh Lalu Husni mengutip Payaman J. Simanjuntak (2006, 16) bahwa tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk yang berusia anatar 15 sampai 56 tahun yang telah bekerja, sementara bekerja, mencari pekerjaan ataupun melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Prajnaparamita, 2019, hlm. 36).

2.4.2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Dasar hukum yang menjadi landasan dalam mengatur ketenagakerjaan telah di atur di dalam sistem peraturan Undang-Undang Republik Indonesia yaitu:

1. Undang-Undang Republik Indonesia dalam Pasal 28 huruf D Ayat 2 yang berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tetang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
5. Putusan Pengadilan Sengketa Industrial
6. Traktat
7. Kebiasaan (Gustaliza dkk., 2025, hlm. 11).

2.4.3 Hak Pekerja

Setiap pekerja memiliki hak yang sama karena hal tersebut sudah diatur melalui sistem peraturan perUndang-Undang Republik Indonesia yang ada di Indonesia di jelaskan didalam Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan yaitu (Asyhadie & Kusnini, 2019, hlm. 19):

1. Upah atau Gaji

Hak setiap tenaga kerja dalam rangka mendapatkan upah atau gaji diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Bab X Pasal 88 Ayat 1 yang berbunyi “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 90 Ayat 1 yang menjelaskan “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 89”. Pasal 89 menjelaskan “upah minimum sebagaimana dimaksud terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota, b. upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/ kota” (Yatima, 2022, hlm. 26).

2. Mendapatkan Pelatihan Kerja

Tenaga kerja yang masuk di dalam perusahaan sebagai karyawan, tenaga kerja juga berhak memperoleh hak untuk mendapatkan pelatihan kerja baik karyawan yang lama ataupun karyawan yang baru. pelatihan kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan produktifitas bekerja.

Peraturan hak karyawan mendapatkan pelatihan kerja terdapat di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Bab V Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja”. Pasal 12 Ayat 3 yang berbunyi “setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidangnya tugasnya”.

Pelatihan kerja diatur kemudian di dalam Pasal 18 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja”. Pasal 23 yang berbunyi “tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualitas kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi” (Ferricha, t.t., hlm. 89).

3. Penempatan Kerja

Tenaga kerja pula memiliki hak yaitu penempatan kerja dalam rangka mendapat posisi kerja sesuai dengan keahliannya. Hal tersebut diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab VI dalam Pasal 31 yang berbunyi ‘setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri” (Sunyoto, 2013, hlm. 98).

4. Memperoleh Kesempatan dan Perlakuan Sama

Tenaga kerja atau karyawan memiliki hak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama di dalam sebuah perusahaan antar karyawan. Hak

tersebut diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab III dalam Pasal 6 Yang berbunyi “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” (rahayu dkk., 2021, hlm. 39).

5. Waktu Kerja

Tenaga kerja memiliki hak waktu kerja yang sama, yang telah diatur oleh sistem peraturan Undang-Undang Republik Indonesia yang ada Di Indonesia dan aturan perusahaan. Hak tenaga kerja yang menjelaskan tentang waktu kerja yang sama diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab X Pasal 77 Ayat 1 yang menjelaskan “setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja” (Mofea, 2025, hlm. 43).

6. Mendapatkan Kesejahteraan

Karyawan atau tenaga kerja memiliki hak dalam rangka mendapatkan kesejahteraan. Hal tersebut diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Bab X dalam Pasal 99 Ayat 1 “setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja” (Nurokhmah dkk., 2026, hlm. 1297).

7. Hak Mengikuti Perserikatan Pekerja atau Buruh

Karyawan atau tenaga kerja memiliki hak dalam rangka mengikuti perserikatan pekerja atau buruh. Hal tersebut di atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab XI Pasal 104 Ayat 1 yang berbunyi “setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh” (Marten & Nonga, 2026, hlm. 12).

8. Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak setiap karyawan atau tenaga kerja yang wajib dipatuhi oleh perusahaan. Hal tersebut diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab X Pasal 86 Ayat yang berbunyi

‘setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. keselamatan dan kesehatan kerja ; b. moral dan kesusilaan ; c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” (Wibowo & Slamet, 2026, hlm. 100).

9. Cuti

Karyawan atau tenaga kerja memiliki hak yaitu hak cuti dimana diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab X Pasal 79 Ayat 1 yang berbunyi “pengusaha wajib member waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh”. Pasal 81 Ayat 1 yang berbunyi “pekerja/ buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid” jo. Pasal 81 Ayat 2 yang berbunyi “pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan-peraturan atau perjanjian kerja bersama (Aksa & Kiha, 2025, hlm. 25)”.

2.5. Perlindungan Hukum

2.5.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum di dalam masyarakat begitu penting sebagai perintah serta anjuran dalam rangka menciptakan ketertiban dan keamanan diri sendiri dan masyarakat bersama. Dimana hukum tidak hanya menjadi kumpulan aturan, memuat muatan yang umum dan *normative*, yang bersifat umum sebab berlaku bagi setiap orang dan normativitas karena menentukan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan, dan bagaimana cara mencapai kepatuhan terhadap aturan (Sommaliagustina, 2018, hlm. 50)

Menurut Prof. Sudikno Mertokusumo mengemukakan pendapatnya Undang-Undang Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan ketertiban masyarakat, dengan demikian dapat melindungi kepentingan manusia untuk mencapai tujuannya. Serta berbagai hak dan kewajiban antar individu dalam masyarakat, berbagai kekuasaan dan

mengutamakan menyelesaikan masalah hukum serta menjaga kepastian hukum (Qamar & Salle, 2018, hlm. 71).

2.5.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum memiliki beberapa jenis yang memiliki tujuan yang berbeda. Philipus M. Hadjon mengemukakan bentuk perlindungan hukum memiliki dua jenis melalui buku yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia” yaitu :

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum semacam ini memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk menentang pendapat sebelum diambil keputusan oleh pemerintah, oleh karena itu perlindungan hukum semacam ini dirancang untuk mencegah perselisihan dan memiliki arti penting bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bergerak.

Perlindungan hukum preventif ini mendorong pemerintah atau lembaga yang berwenang berhati-hati dalam rangka menentukan keputusan dan masyarakat dapat menolak atau berkonsultasi dengan keputusan yang direncanakan tersebut (Moertiono, 2021, hlm. 254).

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif digunakan dalam rangka menyelesaikan sengketa. Indonesia memiliki dua lembaga yang dapat memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat, lembaga hukum tersebut terbagi menjadi kedua lembaga yaitu :

- a. Pengadilan dalam yuridiksi pengadilan biasa. Saat ini, dalam praktiknya, pihak berwenang telah mengadopsi dari pihak tertentu untuk mengajukan sebuah kasus ke pengadilan biasa. Ini adalah tindakan pihak berwenang yang legal.
- b. Instansi pemerintah sebagai pembanding administratif memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat melalui lembaga pemerintah sebagai lembaga pembanding administratif, yaitu dapat berupa himbauan terhadap tindakan pemerintah oleh

pihak-pihak yang tidak puas dengan tindakan pemerintah. Instansi pemerintah yang berwenang melakukan perubahan bahkan dapat membatalkan tindakan pemerintah tersebut adalah badan-badan khusus merupakan badan terkait dan berwenang untuk menyelesaikan suatu sengketa. Badan-badan khusus tersebut antara lain adalah kantor urusan pemerintahan, pengadilan kepegawaian, badan sensor film, panitia urusan piutan negara serta peradilan administrasi (Saputra dkk., 2022, hlm. 27).

2.6. Perlindungan Hukum Terhadap Anak

2.6.1 Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Anak

Perlindungan terhadap anak harus dilakukan secara kolektif baik dari setiap pribadi masing-masing, masyarakat dan pemerintah. Pengertian perlindungan hukum terhadap anak menurut Murni Tukiman (1984, 53) yaitu kegiatan kolektif yang dilakukan oleh setiap orang baik pemerintah maupun organisasi swasta dan tujuannya adalah untuk memperoleh dan mewujudkan kesejahteraan spiritual dan sosial anak didasarkan pada kepentingan anak dan kepentingan Hak Asasi Manusia.

Pengertian perlindungan terhadap anak menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak, definisi anak adalah semua orang yang berusia dibawah 18 Tahun (Said, 2018, hlm. 143).

1. Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Anak

Negara Indonesia telah mengatur hukum perlindungan terhadap anak yang menjadi dasar perlindungan hukum terhadap pekerja anak yaitu :

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab X A Tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 28 Huruf B Ayat 2.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 64.

- c. Undang-Undang Republik Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak (Sebriyani, 2023, hlm. 1969).

2. Pengertian Hak Anak

Konvensi internasional yang membahas tentang hak anak telah di sahkan oleh Persatuan Bangsa Bangsa yang selanjutnya disebut PBB pada tanggal 20 November 1989. Dimana di dalamnya menjelaskan beberapa hak-hak anak yang harus dipenuhi yaitu :

- a. Hak kelangsungan hidup
- b. Hak perlindungan
- c. Hak tumbuh kembang
- d. Hak berpartisipasi

Konvensi tentang hak anak yang di sahkan oleh Persatuan Bangsa-Bangsa yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 di tanggal 2005.

Masalah perlindungan hukum dan perlindungan anak merupakan salah satu aspek salah satu metode dalam rangka melaksanakan perlindungan anak di Indonesia. Menurut Wagianti Soetodjo menyatakan untuk menjami terlaksanannya perlindungan hak-hak secara teratur, tertib dan bertanggungjawab, Pancasila dan Undang-Undang Republik Indonesia dan Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepenuhnya mencerminkan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia yang sejalan dengan perkembangan masyarakat Indonesia, namun upaya tersebut belum menunjukkan bahwa hal tersebut di dasarkan pada kebutuhan dan hasil yang cukup. Perkembangan masyarakat Indonesia. Keadaan ini disebabkan oleh kondisi serta keterbatasan pemerintah dan masyarakat sendiri belum memungkinkan untuk merumuskan regulasi hukum yang sebenarnya ada (Rofiq, 2026, hlm. 76).

3. Asas Dan Tujuan Perlindungan Anak

Asas dan tujuan perlindungan anak telah diatur di dalam sistem peraturan dan Undang-Undang Republik Indonesia di Indonesia melalui Undang-Undang Republik Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak di dalam Pasal 2 yang menjelaskan “penyelenggaraan perlindungan anak berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Republik Indonesia dan Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta prinsip-prinsip dasar konvensi hak-hak meliputi : a. non diskriminasi, b. kepentingan yang terbaik bagi anak, c. hak untuk hidup, kelangsungan hidup dan perkembangan, d. penghargaan terhadap pendapat anak”. Pasal 3 yang menjelaskan perlindungan anak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh, kembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, demi terwujudnya anak Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia dan sejahtera” (Perdana & Huda, 2026, hlm. 52).

2.7. Teori Hak Anak (*Children's Rights Theory*)

Kerangka teoritis ini berlandaskan pada Konvensi Hak Anak (*Convention on the Rights of the Child/CRC*) 1989 yang telah diratifikasi Indonesia melalui Keppres No. 36 Tahun 1990. Teori ini memandang anak sebagai subjek hukum pemegang hak (*rights-holders*), bukan sekadar objek perlindungan. Hak-hak pekerja anak yang fundamental meliputi: Hak untuk tidak dieksploitasi (Pasal 32 CRC), termasuk dari pekerjaan yang membahayakan, mengganggu pendidikan, atau merugikan kesehatan dan perkembangan fisik, mental, spiritual, moral, dan sosial.

- a. Hak atas pendidikan (Pasal 28 CRC), yang merupakan hak dasar yang tidak boleh dikorbankan untuk pekerjaan.
- b. Hak atas kesehatan (Pasal 24 CRC), termasuk perlindungan dari lingkungan kerja yang berbahaya.

- c. Hak untuk istirahat, bersantai, bermain, dan berpartisipasi dalam kegiatan budaya (Pasal 31 CRC).

Dalam konteks ketenagakerjaan, hak-hak ini diterjemahkan ke dalam hak-hak normatif pekerja anak seperti hak atas upah yang layak (jika bekerja), jam kerja terbatas, tempat kerja yang aman, dan akses terhadap pendidikan. Teori ini menekankan prinsip partisipasi, di mana suara anak harus didengar dalam hal-hal yang mempengaruhi hidupnya (Wibisono dkk., 2026, hlm. 118).

2.8. Teori Kewajiban Pengusaha (*Employer's Liability/Responsibility Theory*)

Teori tanggung jawab pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan didasarkan pada hubungan kerja yang mengandung unsur perintah dan kebergantungan ekonomi. Menurut Mochtar Kusumaatmadja (2002), hubungan kerja menimbulkan kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan (*duty of care*) kepada pekerja, yang untuk pekerja anak bersifat lebih ketat (*higher standard of care*). Kewajiban ini bersifat imperative dan tidak dapat dikesampingkan dengan alasan apapun, termasuk status "membantu orang tua". Teori ini mendapat legitimasi kuat dari prinsip-prinsip dasar ILO, khususnya dalam Konvensi ILO No. 138 (*Minimum Age*) dan No. 182 (*Worst Forms of Child Labour*). Kewajiban pengusaha mencakup:

- a. Kewajiban Verifikasi Usia (*Duty to Verify Age*): Memastikan anak yang dipekerjakan telah mencapai usia minimum (15 tahun) dan bebas dari pekerjaan terburuk.
- b. Kewajiban Perlindungan K3 (*Duty to Provide Safe Working Environment*): Menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat sesuai standar yang lebih tinggi bagi pekerja anak.
- c. Kewajiban Akomodasi (*Duty to Accommodate*): Menjamin hak-hak normatif anak, seperti pembatasan jam kerja, istirahat, dan akses pendidikan.
- d. Kewajiban Tidak Mendiskriminasi (*Duty of Non-Discrimination*): Memberikan upah yang setara untuk pekerjaan yang sama nilainya (Al-Hambra, 2026, hlm. 18).

Pelanggaran terhadap kewajiban ini bukan hanya melanggar hukum nasional, tetapi juga merupakan pelanggaran terhadap norma inti perburuhan internasional (*international core labour standards*).

