



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara normatif perlindungan terhadap pekerja anak di Indonesia dipayungi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan yang terdapat dalam pasal 68 sampai dengan pasal 75, yang berisikan tentang perlindungan bagi pekerja anak, dalam pasal 68 mengatur bahwa anak dilarang untuk dipekerjakan, pasal 69 ayat 1 diberikan pengecualian yang berbunyi “ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat di kecualikan bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Pasal 69 ayat 2 berisikan ketentuan yang harus di penuhi oleh pengusaha setelah syarat dalam pasal 69 ayat 1 terpenuhi yaitu:

- 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.

Bentuk pekerjaan terburuk untuk anak menurut pasal 74 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya.
2. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian.
3. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika , psikotropika dan zat adiktif lainnya dan atau
4. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Dalam penulisan ini penulis mengacu pada pasal 69 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga mengacu pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Islam terkait kewajiban para pengusaha terhadap para pekerjanya. Untuk dapat mengetahui lebih pasti pandangan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga pandangan hukum Islam mengenai praktek penggunaan pekerja anak di UD. Prima Tulungagung, maka berikut ini akan dijelaskan hasil penelitian penulis di lapangan.

A. Praktek Pekerja Anak Pada UD Prima di Tulungagung Dalam Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berikut ini hasil penelitian selama dilapangan yang mengacu pada pasal 69 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sohong terkait pembagian kerja pada UD. Prima, antara lain:²²

- 1) Bagi pekerja dewasa, pengangkutan kayu glondongan, pemotongan, penggergajian, pemasahan, penyablonan, pemelituran dan pengiriman barang jadi
- 2) Bagi pekerja anak, pengecetan, pemakuan, dan pengamplasan.

Dalam hal ini penulis berpedoman pada Keputusan Mentri No. 235 Tahun 2003 Tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan yaitu:

1. Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja :
 - a) Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi & peralatan lainnya, meliputi : pekerjaan pembuatan, perakitan / pemasangan, pengoperasian dan perbaikan:
 - b) Mesin-mesin
 - c) Pesawat

²² Sohong, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

- d) Alat berat : traktor, pemecah batu, grader, pencampur aspal, mesin pancang
 - e) Instalasi : pipa bertekanan, listrik, pemadam kebakaran dan saluran listrik.
 - f) Peralatan lainnya : tanur, dapur peleburan, lift, pecancah.
 - g) Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut dan sejenisnya.
2. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya meliputi :
- a) Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik
 - b) Pekerjaan yang mengandung bahaya kimia
 - c) Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis
 - d) Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu
 - e) Konstruksi bangunan, jembatan, irigasi / jalan
 - f) Pada perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan dan bongkar muat.
 - g) Mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk anak laki-laki dan 10 kg untuk anak perempuan.
 - h) Dalam bangunan tempat kerja terkunci.
 - i) Penangkapan ikan yang dilakukan dilepas pantai atau perairan laut dalam.
 - j) Dilakukan didaerah terisolir dan terpencil.

k) Di Kapal.

l) Dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barangbarang bekas.

m) Dilakukan antara pukul 18.00 – 06.00

3. Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Moral Anak

a) Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi

b) Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.

Berdasarkan Keputusan Menteri di atas penulis beranggapan bahwasannya UD. Prima telah memenuhi persyaratan yang terdapat dalam pasal 69 ayat 1 yang isinya “ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat di kecualikan bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial” karena pekerjaan yang diberikan oleh UD. Prima tidak termasuk dalam jenis pekerjaan yang memberatkan dan membahayakan serta tidak menggagu perkembangan, kesehatan, mental, fisik dan sosial.

Setelah pasal 69 ayat 1 terpenuhi selanjutnya penulis menggunakan pasal 69 ayat 2, mengenai persyaratan yang harus

dipenuhi oleh para pengusaha yang hendak mempekerjakan pekerja anak yang isinya antara lain:

- h. Izin tertulis dari orang tua atau wali
- i. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
- j. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam
- k. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
- l. Keselamatan dan kesehatan kerja
- m. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- n. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berikut ini adalah hasil penelitian penulis di lapangan yang mengacu pada pasal 69 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali

Untuk mengetahui ada tidaknya izin tertulis dari orang tua atau wali dari pekerja anak yang bekerja di UD. Prima, berikut hasil wawancara dengan Sohong (pemilik UD. Prima) perihal ada tidaknya izin tertulis dari orang tua atau wali.²³

“kerja di sini tidak muluk-muluk mas, saya tidak pernah menyuruh anak-anak untuk meminta surat persetujuan dari orang tua mereka, saya anggap orang tua mereka mengizinkan mereka bekerja di tempat saya, kalo orang tua tidak mengizinkan tidak mungkin mereka datang ke sini meminta pekerjaan, yang paling penting kalo ingin bekerja di tempat saya anaknya harus rajin dalam bekerja, tidak malas-malasan, jujur dan dapat dipercaya”

²³ Sohong, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

Dari hasil wawancara dengan Sohong (pemilik UD. Prima) menunjukkan bahwaannya Sohong tidak meminta izin secara tertulis terhadap orang tua atau wali dari pekerja anak yang bekerja di tempatnya hal demikian dikarenakan Sohong menganggap orang tua atau wali dari pekerja anak mengizinkan anak mereka untuk bekerja di tempatnya sehingga Sohong menganggap tidak perlu adanya surat izin secara tertulis dari orang tua atau wali dari pekerja anak.

Dalam hal ini penulis juga melakukan wawancara terhadap tiga pekerja anak yang bekerja di UD. Prima perihal ada tidaknya izin tertulis dari orang tua atau wali untuk bekerja di UD Prima.²⁴

- a) Sulton: *“saya tidak ada izin tertulis dari orang tua mas, tapi orang tua yang menyuruh saya kerja untuk bekerja”*.
- b) Yuyun: *“tidak ada izin tertulis dari orang tua mas, orang tua saya tidak paham masalah surat menyurat, tapi bapak sudah mengizinkan saya untuk bekerja”*.
- c) Hendri: *“bapak tidak memberikan izin secara tertulis, bapak hanya menyuruh saya untuk bekerja”*.

Dari pernyataan tiga pekerja anak di atas menunjukkan bahwasannya UD. Prima mendapatkan izin dari orang tua atau wali dari pekerja anak berupa izin secara lisan dan perbuatan, meskipun demikian apa yang dilakukan UD. Prima tidak sejalan dengan pasal 69 ayat 2 huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pemilik UD. Prima tidak mendapatkan izin secara tertulis dari orang tua atau wali.

²⁴ Pekerja anak, Wawancara (Tulungagung 27 agustus 2014).

- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali.

Untuk mengetahui perjanjian kerja yang dilakukan UD. Prima, maka berikut ini adalah hasil wawancara dengan tiga pekerja anak perihal awal mereka bekerja di UD. Prima.²⁵

- a) Sulton *“Dulu saya langsung datang ke sini trus bilang ke pak sohong ingin ikut bekerja di sini karena disuruh orang tua untuk bekerja membantu prekonomian keluarga”*.
- b) Yuyun *“awalnya saya datang sama mas kemari, mencoba bertanya lowongan pekerjaan, saya minta mas untuk bertanya ke paksohong membutuhkan pekerja apa tidak, mas bilang ke pak sohong kalo saya ingin bekerja”*.
- c) Hendri *“saya menggantikan teman yang sebelumnya bekerja di sini, jadi temen saya yang bilang ke pak Sohong supaya saya bisa bekerja di sini menggantikannya”*.

Dari pernyataan tiga pekerja anak di atas menunjukkan bahwasannya UD. Prima tidak melakukan perjanjian kerja dengan orang tua atau wali akan tetapi melakukan perjanjian kerja langsung dengan pekerja anak.

Dalam hal ini apa yang dipraktekkan oleh pemilik UD. Prima tidak sejalan dengan norma hukum yang terdapat dalam pasal 69 ayat 2 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena UD. Prima tidak melakukan perjanjian langsung dengan orang tua atau wali dari pekerja anak melainkan melakukan perjanjian langsung dengan pekerja anak itu sendiri.

- c. Waktu kerja maksimal 3 jam.

²⁵ Pekerja Anak, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

Untuk dapat mengetahui lebih pasti mengenai praktek jam kerja yang diterapkan UD. Prima bagi pekerja anak, berikut hasil wawancara dengan Sohong (Pemilik UD) perihal jam kerja yang diterapkannya bagi seluruh karyawan yang bekerja di UD. Prima.²⁶

“Jam kerja semua pegawai di sini disamakan, anak-anak apa orang dewasa semua sama, jam 07.00 mulai masuk kerja dan beres-beres peralatan untuk bekerja, jam 08.00 sarapan sampai selesai, jam 11.30 sampai jam 13.00 makan siang dan istirahat, jam 15.00-15.30 selesai bekerja dan merapikan peralatan kerja sebelum pulang”.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa UD Prima tidak memperhatikan perkembangan, kesehatan, mental pada pekerja anak. Hal ini terbukti lamanya pekerja anak bekerja di UD. Prima dalam sehari disamakan dengan pekerja dewasa yaitu mulai jam 07.00 sampai dengan jam 13.30. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan tiga pekerja anak ketika mereka ditanya perihal jam kerja yang diberlakukan oleh UD. Prima terhadap mereka.²⁷

- a) Sulton: *“saya mulai bekerja jam 07.00 dan pulang kerja jam 15.30 kadang juga jam 15.00 sudah pulang, tinggal lihat pekerjaan kalau sudah selesai pulangnya cepat dan kalau masih banyak paling lambat jam 15.30 sudah pulang, saya tidak merasa keberatan dengan jam kerja di sini karena banyak jam istirahat yang diberikan oleh pak Sohong sehingga pekerjaan tidak terasa melelahkan”.*

²⁶ Sohong, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

²⁷ Sulton, Yuyun, Hendri, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

- b) Yuyun: *“saya bekerja dari jam 07.00 sampai jam 14.00 kadang juga sampai jam 15.30 kalo pekerjaan saya belum selesai, saya merasa nyaman gak nyaman mas, dari pada nganggur di rumah mending kerja dapet uang buat bantu orang tua di rumah”*
- c) Hendri: *“saya mulai kerja jam 07.00 kadang selesai jam 15.00 kadang juga jam 15.30 baru pulang dan saya tidak merasa keberatan karena saya merasa nyaman kerja di sini.*

Pernyataan tiga pekerja anak di atas jelas menunjukkan bahwasannya UD. Prima melanggar ketentuan yang terdapat dalam pasal 69 ayat 2 huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai waktu kerja bagi pekerja anak maksimal 3 jam dalam sehari, meskipun para pekerja anak merasa tidak keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh UD. Prima. Seharusnya para pekerja anak diberikan waktu yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta hak-hak anak itu sendiri mengingat tubuh dan mental dari anak itu sangat lemah dan dapat menghambat tumbuh kembangnya.

- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.

Dari penjelasan sebelumnya yang menjelaskan mengenai jam kerja pada UD. Prima dilakukan pada jam 07.00 sampai dengan jam 15.00, hal ini tentunya bertolak belakang dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 2 huruf d yang isinya dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Sohong (pemilik UD), mengenai pekerja anak yang masih sekolah²⁸

dulu ada pekerja anak yang masih sekolah, dia sekolah siang jadi kerjanya hanya pagi hari saja, habis zuhur saya izinkan pulang duluan dan bersekolah.

Dari hasil wawancara di atas penulis mengambil kesimpulan apa yang dipraktekkan oleh UD. Prima dalam hal waktu bekerja sudah sejalan dengan pasal 69 huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun jam kerja yang diberlakukan untuk pekerja anak disamakan dengan jam kerja pekerja dewasa, akan tetapi pemilik UD memberikan keringanan untuk pekerja anak yang masih bersekolah dengan mengizinkan pulang lebih awal untuk menuntut ilmu di sekolah.

e. Keselamatan dan kesehatan.

Untuk mengetahui jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan oleh UD. Prima terhadap pekerja anak penulis mengacu pada Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk mengetahui lebih pasti mengenai penerapan jaminan sosial tenaga kerja penulis meminta keterangan kepada Sohong (Pemilik UD) mengenai ada tidaknya jaminan keselamatan

²⁸ Sohong, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

dan kesehatan bagi pekerja anak apabila terjadi kecelakaan waktu bekerja²⁹.

“Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja baik pekerja dewasa dan pekerja anak saya tanggung pengobatan mereka sampai sembuh, seperti yang biasanya terjadi di bagian pemotongan kayu, sering terjadi kecelakann ketindihan kayu dan saya tanggung biaya pengobatan dan rumah sakit sampai sembuh dan bisa bekerja lagi”.

Dari penjelasan di atas membuktikan bahwasannya UD. Prima memberikan bantuan keselamatan dan kesehatan untuk para pekerjanya, akan tetapi pemilik UD tidak mendaftarkan para pekerjanya di program jamsostek dibuktikan dengan pernyataan Sohong yang menyatakan dia menanggung pengobatan pekerjanya sampai sembuh apabila terjadi kecelakaan kerja, hal ini juga didukung dengan hasil wawancara dengan Sulton dan Yuyun ketika ditanya mengenai bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja.³⁰

- a) Sulton: *“Selama ini saya tidak pernah mengalami kecelakaan dalam bekerja, biasanya klau terjadi kecelakaan kerja pak Sohong memeberikan pengobatan, kalo sampe parah ya dibawa ke rumah sakit”.*
- b) Yuyun: *“saya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja selama ini pekerjaan saya cuman ngecet aja jadi tidak pernah mengalami kecelakaan, yang biasanya terjadi kecelakaan di bagian pemotongan kayu, pak sehong langsung membawa kerumah sakit kalo sampai parah”.*

²⁹ Sohong, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

³⁰ Sulton, Yuyun, Hendri, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwasannya UD. Prima memberikan jaminan kesehatan bagi seluruh tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, meskipun demikian apa yang telah dipraktekkan oleh UD. Prima tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku mengenai JAMSOSTEK dikarenakan UD. Prima tidak mendaftarkan para pekerjanya di JAMSOSTEK. Penulis mengambil kesimpulan apa yang sudah dipraktekkan oleh UD. Prima belum sesuai dengan amanah pasal 69 ayat 2 huruf e Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f. Adanya hubungan kerja yang jelas.

Untuk mengetahui hubungan kerja yang jelas antara pekerja anak dan pemilik UD. Prima penulis mengacu pada hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja, dalam hal ini kewajiban Sohong sebagai pemilik UD. Prima adalah menempatkan para pekerja anak di bagian yang tidak memberatkan pekerja anak atau sesuai dengan kadar kemampuan si anak, sebagaimana yang terdapat dalam pasal 69 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Sohong menempatkan para pekerja anak di bagian yang ringan dan tidak memberatkan mereka yaitu di bagian ngecet, ngamplas dan maku. Sebagaimana hasil wawancara di atas terhadap yuyun yang menyatakan dia ditempatkan di bagian pengecetan, sulton di bagian pengamplasan sedangkan hendri di bagian pemakuan dan mereka merasa tidak keberatan dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sedangkan kewajiban para pekerja anak yaitu mengerjakan pekerjaan yang telah di berikan kepada mereka, dalam hal ini para pekerja anak mengerjakan tugas yang di berikan oleh pemilik UD. Prima.

Dalam hal ini kejelasan hubungan kerja terdapat dalam penempatan kerja yang jelas bagi pekerja anak, dan pekerja anak mengerjakan pekerjaan yang sudah jelas yang diberikan kepada mereka dengan demikian apa yang telah dipraktekkan oleh UD. Prima sejalan dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 69 ayat 2 huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk mengetahui upah yang diberikan UD. Prima kepada para pekerja anak penulis meminta keterangan kepada Sohong (pemilik UD) terkait upah yang diberikannya kepada para pekerja anak.³¹

³¹ Sohong, Wawancara, 27 Agustus 2014

“Sebelum para pekerja saya terima bekerja di sini saya beri tahu gaji yang mampu saya berikan kepada mereka dan penghitungan gaji di sini di hitung harian, perharinya 20-30 ribu tergantung tingkat kemampuan dan pekerjaan tapi bagi yang anak-anak saya tempatkan di bagian yang ringan-ringan seperti bagian ngecet, maku, dan ngamplas dengan gaji 22.000 (dua puluh dua ribu) sehari, untuk yang sudah tua atau bapak-bapak saya gaji sesuai dengan keahlian mereka ada yang 25.000 (dua puluh lima ribu) ada juga yang 30.000 (tiga puluh ribu) dan gaji diberikan ketika pekerja memintanya, bahkan kita tambahi gaji mereka yg kerjanya bagus tanpa sepengetahuan yang lain supaya tidak saling iri”.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwasannya upah yang diberikan sohong pada pekerja anak jauh dari kata cukup, hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan tiga pekerja anak yang menyatakan:³²

- a) Sulton: *“Awal bekerja di sini saya mendapatkan gaji 20.000 (dua puluh ribu) itu setahun yang lalu dan sekarang saya mendapatkan gaji 22.000 (dua puluh dua ribu) dalam sehari, dan saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima, karena pekerjaan saya tidak terlalu berat”.*
- b) Yuyun: *“Saya mendapatkan gaji 22.000 (dua puluh dua ribu) dalam sehari dan saya merasa cukup karena gaji di sini lebih besar dari gaji tempat saya bekerja sebelumnya yang hanya memberi gaji 15.000 (lima belas ribu dalam sehari)”.*
- c) Hendri: *“Saya di gaji 22.000 (dua puluh dua ribu) sehari dan saya merasa cukup dengan gaji yang saya peroleh”*

Dari hasil wawancara di atas jelas menunjukkan bahwasannya pemberian gaji yang di terapkan oleh UD. Prima tidak sejalan dengan peraturan yang berlaku mengenai UMK daerah setempat, terbukti dari pernyataan pemilik UD dan juga tiga pekerja

³² Sulton, Yuyun, Hendri, Wawancara (Tulungagung 27 Agustus 2014).

anak yang menyatakan mereka mendapatkan gaji 22.000 (dua puluh dua ribu) selama satu hari dengan jam kerja mulai pukul 07.00 sampai dengan jam 15.00, apabila di hitung bulanan tercatat $22.000 \times 30 = 660.000$ sedangkan UMK Kabupaten Tulungagung sebesar Rp. 1.107.000.³³ Meskipun para pekerja anak merasa cukup dengan gaji yang mereka peroleh tetap saja apa yang dilakukan oleh UD Prima mengenai gaji yang diberikan pada pekerja anak tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berikut penulis akan menguraikan dalam bentuk tabel untuk dapat lebih mudah memahami mengenai praktek pekerja anak pada UD. Prima dalam kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tabel 1

Praktek pekerja anak pada UD Prima menurut UU No.13 Tahun 2003

No	Ketentuan pasal 69 ayat 2	Sudah	Belum
1	Izin tertulis dari orang tua atau wali		✓
2	Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali		✓
3	Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam		✓
4	Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah	✓	
5	Keselamatan dan kesehatan kerja		✓
6	Adanya hubungan kerja yang jelas	✓	

³³ Jatim prov “upah minimum Kabupaten Kota Jawa Timur”
<http://www.jatimprov.go.id/site/upah-minimum-kabupatenkota-jawa-timur-2014/> di akses tanggal 28 bulan agustus 2014

7	Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku		✓
---	--	--	---

Keterangan :

1. Belum sesuai dengan pasal 69 huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang isinya “izin tertulis dari orang tua atau wali”. Hal ini dikarenakan UD Prima tidak mendapatkan izin secara tertulis dari orang tua atau wali. Meskipun orang tua atau wali pekerja anak telah memberikan izin secara lisan terhadap mereka untuk bekerja di UD Prima.
2. Tidak sesuai dengan pasal 69 Ayat 2 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali” hal ini dikarenakan UD Prima melakukan perjanjian langsung dengan pekerja anak, seharusnya pemilik UD. Prima melakukan perjanjian secara tertulis dengan orang tua atau wali dari pekerja anak.
3. Tidak sesuai dengan pasal 69 Ayat 2 huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam”. Hal ini dikarenakan menerapkan jam kerja mulai pukul 07.00 hingga pukul 15.30, yang semestinya jam kerja dalam sehari bagi pekerja anak hanyalah tiga jam akan tetapi UD. Prima menerapkan jam kerja lebih dari tiga jam dalam sehari.
4. Sesuai dengan pasal 69 huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “dilakukan pada siang

hari dan tidak mengganggu waktu sekolah”. Hal ini dikarenakan pemilik UD memberikan keringanan untuk pekerja anak yang masih bersekolah dengan mengizinkan pulang lebih awal untuk menuntut ilmu di sekolah.

5. Belum sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf e Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “Keselamatan dan kesehatan kerja”. Hal ini dikarenakan UD. Prima tidak mendaftarkan para pekerjanya di program JAMSOSTEK meskipun UD. Prima memberikan jaminan kesehatan bagi seluruh tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja.
6. Sudah sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “Adanya hubungan kerja yang jelas”. Hal ini dikarenakan adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja anak dengan pemilik UD, yang berupa adanya pemberian upah, adanya jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan oleh UD. Prima dan pekerja menjalankan perintah yang diberikan kepada mereka.
7. Tidak sesuai dengan pasal 69 ayat 2 huruf g Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku”. Hal ini dikarenakan pemberian upah atau gaji kepada pekerja anak sejumlah Rp.22.000 (dua puluh dua ribu rupiah) dalam sehari yang tidak sesuai dengan UMK di daerah setempat.

B. Praktek Pekerja Anak Pada UD. Prima di Tulungagung Dalam Tinjauan Hukum Islam.

Untuk mengetahui praktek pekerja anak pada UD. prima tinjauan hukum Islam penulis berpedoman pada Hadis dan ayat Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai kewajiban bagi para pengusaha terhadap para pekerja secara umum, dan juga pada fiqih Muamalah dikarenakan penulis belum menemukan referensi yang mengatur khusus tentang pekerja anak menurut hukum Islam.

Berikut hasil pembahasan mengenai praktek pekerja anak pada UD. Prima tinjauan hukum Islam.

1. Praktek penerimaan pekerja anak di UD. Prima.

Sebagaimana penjelasan Sohong di atas yang menyatakan atas pertimbangan kemanusiaan sehingga dia menerima pekerja anak untuk bekerja di tempatnya dan menempatkan para pekerja anak di tempat yang ringan, yang tidak memberatkan mereka.

Dalam agama Islam kita diperintahkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan dilarang tolong menolong dalam hal keburukan, dalam hal ini Sohong mempekerjakan mereka lantaran rasa iba atau kasihan kepada anak-anak yang datang kepadanya untuk meminta pekerjaan, sehingga penulis berpedoman pada Surah Al-Maidah (5) ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ

“dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”.

Ayat di atas menganjurkan umat manusia untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan melarang untuk saling tolong menolong dalam hal kejahatan, apa yang dilakukan oleh Sohong termasuk tindakan tolong menolong dalam bidang kebaikan, yaitu dengan mempekerjakan pekerja anak dengan alasan kasian terhadap mereka dan memberikan pekerjaan yang tidak memberatkan serta tidak bertentangan dengan syariat Islam.

Dari penjelasan di atas penulis berpendapat bahwasannya praktek penerimaan pekerja anak yang diterapkan oleh pemilik UD. Prima diperbolehkan dan bahkan dianjurkan oleh agama karena mengandung unsur tolong menolong dalam hal kebaikan.

2. Praktek perjanjian kerja bagi pekerja anak di UD. Prima.

Dalam hukum Islam perjanjian kerja disebut juga dengan akad ijarah, menurut ulama Hanafiyah ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti, sedangkan menurut Ulama Assafi'iyah ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu, menurut Ulama Malikiyah ijarah adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan

pengganti.³⁴ Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwasannya perjanjian kerja menurut Islam adalah perjanjian atas suatu manfaat dengan pengganti tertentu.

Rukun ijarah yaitu aqid (orang yang berakad), shigat akad, ujah (upah) dan manfaat. Dalam hal ini aqid yaitu pekerja anak, shigat berupa lisan dan perbuatan dengan datang dan bertanya perihal pekerjaan ke UD. Prima, ujah yaitu upah yang di berikan oleh UD. Prima pada pekerja anak, dan yang terakhir yaitu manfaat dalam hal ini manfaat berupa pekerja anak bekerja di UD. Prima, menurut pendapat penulis apa yang dilakukan oleh Sohong tidak melanggar hukum Islam karena sudah terpenuhinya rukun dalam perjanjian kerja menurut Islam.

3. Praktek penerapan jam kerja bagi pekerja anak di UD. Prima.

Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam mengenai penerapan jam kerja penulis berpedoman pada Hadis Abu Dzar *radhiallahu ‘anhu*, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR. Bukhari)

Hadis di atas menjelaskan tentang larangan memberikan beban tugas kepada pekerja melebihi batas kemampuannya. Jikapun

³⁴ DR.H, Rachman Syafei, MA, Fiqih Muamalah, h.122

terpaksa itu harus dilakukan, Nabi Muhammad memerintahkan agar sang majikan turut membantunya.

Dari pernyataan tiga pekerja anak dipenjelasan sebelumnya yang menyatakan mereka tidak merasa keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh UD. Prima, dengan alasan yang bermacam-macam, seperti apa yang di tuturkan sulton dia merasa tidak keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh UD. Prima dengan alasan karena banyak jam istirahat yang diberikan oleh Sohong sehingga pekerjaan tidak terasa melelahkan.³⁵

Dari keterangan di atas penulis mengambil kesimpulan apa yang telah dipraktekkan oleh UD. Prima dalam hal penerapan jam kerja telah sesuai dengan hukum Islam, karena para tenaga kerja anak yang bekerja di UD. Prima merasa tidak keberatan dengan jam kerja yang diterapkan oleh UD. Prima, meskipun jam kerja yang diterapkan bagi mereka di samakan dengan jam kerja pekerja dewasa.

4. Praktek pembayaran gaji bagi pekerja anak di UD. Prima.

Dalam Islam tidak memberikan ketentuan berapa upah yang harus dibayar atau diterima oleh pekerja. Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pegawainya.

Berdasarkan hadits riwayat Al-Bukhari:

³⁵ Sulton, *Wawancara* (Tulungagung 27 Agustus 2014)).

قال الله تعالى : ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة, رجل أعطاني ثم غدر, ورجل باع حرا فأكل ثمنه, ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه, ولم يعطه أجرا. (رواه البخاري عن أبي هريرة)³⁶

Allah berfirman: “Tiga jenis (manusia) yang aku menjadi musuhnya kelak pada hari kiamat, laki-laki yang memberi dengan nama-Ku lalu berkhianat, laki-laki yang menjual orang yang merdeka (bukan budak) lalu memakan harta uang hasil penjualannya dan laki-laki yang mempekerjakan pekerja, yang mana ia memenuhi pekerjaannya, tetapi ia tidak memberikan upahnya”.(HR. Al-Bukhari)

Dalam Hadis lain Nabi SAW mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikit pun. Dari Abdullah bin Umar *radhiallahu ‘anhu* Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani).

Dalam Surah Al-Thalaq (65) ayat 6 berisikan anjuran untuk membayar upah kepada pekerja:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

“jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya”

Dari ayat dan Hadist di atas yang berisikan tentang anjuran untuk memberikan gaji pada para pekerja, penulis mengambil kesimpulan bahwasannya praktek pemberian gaji atau upah yang

³⁶ Ahmad Hasyim (Alm), *Mukhtarul Hadits Nabawi*. h. 104.

diterapkan oleh UD. Prima telah sesuai dengan syariat Islam, karena UD. Prima memberikan gaji pada waktunya dan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak dan tidak ada yang merasa dirugikan, terbukti dari hasil wawancara terhadap tiga tenaga kerja yang menyatakan mereka mendapatkan gaji 22.000 dalam sehari dan merasa cukup dengan gaji yang mereka peroleh dan didukung dengan pernyataan Sohong yang menyatakan mereka sudah diberitahu perihal gaji yang diperoleh dalam sehari, sebelum mereka diterima bekerja di tempatnya.

5. Praktek penempatan kerja bagi pekerja anak di UD. Prima.

Islam memotivasi para majikan agar meringankan beban pegawai dan pembantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

مَا خَفَّفْتُ عَنْ خَادِمِكَ مِنْ عَمَلِهِ كَانَ لَكَ أَجْرًا فِي مَوَازِينِكَ

“Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu.” (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syaib al-Arnauth).

Dalam hal penempatan kerja bagi pekerja anak, Sohong tidak memberikan pekerjaan yang memberatkan bagi pekerja anak, sebagaimana pernyataan Sohong bahwasannya dia memberikan pekerjaan yang muda-muda di bagian yang ringan yang tidak memberatkan mereka dan di dukung dengan pernyataan hendri yang menyatakan dia ditempatkan di bagian pemakuan. Penulis mengambil kesimpulan bahwasannya Sohong memberikan keringanan pekerjaan bagi pekerja anak yang bekerja di tempatnya,

dan apabila berpedoman dari Hadis di atas apa yang dilakukan
Sohong sudah sesuai dengan ajaran agama Islam

