

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Profil Desa Bawu Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara<sup>1</sup>

Berdasarkan letak geografis dan letak wilayah, Desa Bawu berada di sebelah timur Ibu Kota Kabupaten Jepara. Desa Bawu merupakan salah satu Desa di Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara, dengan jarak tempuh ke Ibukota Kecamatan 3,5 km dan ke Ibukota Kabupaten 10 km/mil laut, dan dapat ditempuh dengan kendaraan  $\pm$  15 menit. Desa ini berbatasan dengan Desa Pekalongan di sebelah barat, di sebelah utara berbatasan dengan Desa Kecapi dan Bantrung, sebelah selatan dengan Desa Ngabul dan Ngasem, di sebelah timur dengan Mindahan Lor. Luas wilayah daratan Desa sebesar 660.727 Ha. Luas lahan yang ada dibagi dalam beberapa peruntukan, dapat dikelompokkan seperti untuk fasilitas umum, pemukiman, pertanian, kegiatan ekonomi, dan lain-lain.

Secara administratif, wilayah Desa Bawu terdiri dari 42 RT dan 8RW meliputi 12 dukuh yaitu Desa Bawu Ngetuk, Bawu Lor, Bawu Kidul, Bawu Dlopo, Bawu Nggareng, Bawu Kemiren, Bawu Tempel, Bawu Ngemplak, Bawu Mojo, Bawu Krajan, Bawu Dologan dan Bawu Blimbing. Desa Bawu memiliki variasi ketinggian antara 43 meter sampai dengan 50 meter dari permukaan laut. Daerah terendah adalah di wilayah RT 18 RW 04 dan daerah yang tertinggi adalah di wilayah RT 38 dan RW 08 yang merupakan daerah perbukitan.

Berdasarkan data administratif pemerintahan Desa, jumlah penduduk yang tercatat secara administrasi berjumlah 13.454 jiwa Tahun 2007 meningkat menjadi 13.584 ditahun 2008 dan pada tahun 2009 naik menjadi 13.625 hingga pada tahun 2015 naik menjadi 14.073 juta jiwa dengan rincian penduduk dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 6.765 jiwa meningkat/berkurang menjadi 6.787 di tahun 2008 dan tahun 2009

---

<sup>1</sup> Dokumentasi Desa Bawu

berjumlah 6.807 jiwa hingga pada tahun 2015 meningkat menjadi 7.004 jiwa, dan jenis kelamin perempuan pada tahun 2015 berjumlah 7.069.

Dalam rangka memajukan pendidikan, Desa Bawu akan segera bertahap merencanakan dan menganggarkan bidang pendidikan, baik melalui ADD, swadaya masyarakat dan sumber-sumber dana lainnya guna mendukung program pemerintah yang termuat dalam RPJM Daerah Kabupaten Jepara.

Untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya di sektor pemerintahan umum, Desa Bawu telah sejak lama memberikan pelayanan antara lain berupa pencatatan sipil/surat-surat keterangan perkawinan yang telah teradministrasi dengan baik. Selain itu guna memenuhi persyaratan administrasi perijinan, juga telah secara rutin memberikan surat keterangan usaha kepada warga masyarakat desa ataupun pihak lain yang akan membuka usaha di Desa Bawu, meskipun masih diperlukan penyempurnaan/ perbaikan demi kepentingan kearsipan.

Ketentraman dan ketertiban Desa menjadi prioritas Desa Bawu, hal itu dikarenakan dengan terjaminnya ketentraman dan ketertiban wilayah akan berdampak pula dengan kondisi perekonomian masyarakat. Kerukunan, kegotongroyongan dan kehidupan yang layak bagi masyarakat Desa Bawu dan sekitarnya, kesemuanya itu akan berdampak positif terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembangunan Desa Bawu.

#### **Visi Desa Bawu:**

Terwujudnya Desa Bawu yang agamis, aman, demokrasi, dan memahami permasalahan masyarakat untuk mewujudkan perubahan menuju peningkatan kualitas sumber daya manusia dan sumber daya alam sesuai dengan potensi Desa.

**Misi Desa Bawu:**

- a. Mewujudkan masyarakat yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bermoral, beretika, berbudaya dengan menjunjung tinggi toleransi
- b. Menciptakan masyarakat yang rukun, damai, dalam kehidupan bermasyarakat
- c. Menciptakan masyarakat yang kondusif, demi kelangsungan pembangunan desa, mewujudkan asas musyawarah dan mufakat.

**Nama Pejabat Pemerintahan Desa Bawu:**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1. Afif Rokhani	PETINGGI
2. M. Achlis Nur Yadin	CARIK
3. Yasir Hadi Broto	KAUR KEUANGAN
4. Bagyo	KAKUR TU/UMUM
5. Nur Halim	KAMITUWO I
6. H. Panito	KAMITUWO II
7. Khasan	KEBAYAN I
8. Widodo	KEBAYAN II
9. Aan Al-Yasyak	LADU
10. Ahmad Said	PETENGAN
11. Ilyas	MUDIN I

**2. Profil Industri Furniture Desa Bawu Jepara****a. Sejarah Lahirnya Usaha Furniture di Jepara**

Pada zaman dahulu kala hiduplah seorang pengukir dan pelukis pada zaman Raja Brawijaya dari Kerajaan Majapahit, Jawa Timur. Pengukir itu bernama Prabangkara atau disebut juga dengan Joko Sungging. Raja Brawijaya ingin mempunyai lukisan istrinya dalam keadaan tanpa busana. Ini adalah wujud rasa cinta sang raja kepada istrinya, maka dipanggillah Prabangkara seorang ahli ukir dan lukis untuk mewujudkan keinginan Raja. Prabangkara mendapatkan tugas yang mustahil yaitu melukis istri raja tanpa busana tetapi tidak boleh melihat permaisuri dalam keadaan tanpa busana, namun harus

melalui imajinasi saja. Prabangkara melaksanakan tugas tersebut dan menyelesaikan tugasnya dengan sempurna. Selang beberapa waktu setelah lukisanya selesai dikerjakan, ada seekor cicak yang tidak sengaja mengotori lukisan tersebut, sehingga lukisan permaisuri tersebut memiliki noda seperti tahi lalat.

Setelah mengetahui lukisan yang diidamkan telah selesai dikerjakan, sang raja tidak sabar untuk melihatnya dan sangat puas dengan hasil karya sang pelukis yaitu prabangkara. Dilihatnya dengan detail gambar lukisan tersebut dan tanpa sengaja melihat ada tahi lalat pada lukisan itu, Rajapun murka, dia menuduh Prabangkara telah melihat secara langsung permaisuri tanpa busana. Karena letak tahi lalat persis seperti yang ada pada tubuh sang permaisuri. Raja cemburu dan menghukum Prabangkara dengan mengikatnya di layang-layang, kemudian menerbangkannya. Layang-layang itu terbang hingga ke belakang gunung di Jepara dan mendarat di belakang gunung itu yang kini bernama desa Mulyoharjo di Jepara. Kemudian Prabangkara mengajarkan ilmu mengukir kepada warga Jepara pada waktu itu dan kemahiran ukir warga Jepara bertahan dan lestari hingga sekarang.

Bukti otentik berupa artefak peninggalan zaman Ratu Kalinyamat berada di Masjid Mantingan Jepara. Ukiran Jepara sudah ada jejaknya pada masa Pemerintahan Ratu Kalinyamat (1521-1546), pada 1549 sang Ratu mempunyai anak perempuan bernama Retno Kencono yang besar peranannya bagi perkembangan seni ukir. Di kerajaan, ada seorang menteri bernama Sungging Badarduwung, yang datang dari Campa (Cambodia) dan dia adalah seorang pengukir yang baik. Ratu membangun Masjid Mantingan dan Makam Jirat (makam untuk suaminya) dan meminta kepada Sungging untuk memperindah bangunan itu dengan ukiran. Dan

hingga sekarang, ukiran itu bisa disaksikan di masjid dan Makam Sultan Hadlirin di desa Mantingan Kabupaten Jepara.<sup>2</sup>

**b. Profil Industri Meubel Furniture Desa Bawu Jepara**

Perusahaan meubel furniture Desa Bawu Jepara adalah perusahaan yang memproduksi macam-macam jenis meubel Jepara dan sekaligus menjual produk-produk meubel yang terbuat dari kayu mahoni, kayu jati dan besi, namun mengkhususkan pada produksi barang recycle yang berbahan dasar kayu kapal dan rumah adat zaman kuno. Perusahaan berdiri pada tanggal 24 November tahun 2012, dengan toko meubel fisik yang bernama “Meubel Furniture Desa Bawu Jepara” yang beralamat di Desa Bawu Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara, Jawa Tengah.

Perusahaan juga bekerjasama dengan pengrajin-pengrajin lain di daerah sekitar Jepara untuk memenuhi kebutuhan pasar. Barang-barang yang dihasilkan berupa berbagai jenis furniture yang berbahan dasar kayu dan besi sesuai dengan permintaan konsumen. Pasar pengiriman furniture menembus penjualan ke luar negeri seperti ke Malaysia, Jerman dan Rusia, namun melayani juga pengiriman lokal seperti ke Jakarta, Bandung, Bali dan kota-kota lainnya.

Perusahaan memiliki pekerja/pengrajin sebanyak 30 orang laki-laki dalam menjalankan usahanya dan 3 orang staf kantor yang memiliki jabatan sebagai manager industri, mandor dan sekretaris. Perusahaan mengexport barang ke luar negeri setiap 45 hari sekali sebanyak 1 kontainer yang berisi 20 fit atau 100 pcs berbagai jenis furniture yang berukuran besar dan bisa mencapai 1000 pcs bahkan lebih dalam bentuk furniture yang berukuran kecil, seperti untuk hiasan dinding dan alas lantai yang bahan dasarnya adalah kayu dan untuk pengiriman lokal pengiriman bisa dilakukan setiap hari

---

<sup>2</sup> Dokumentasi Industri Meubel Furniture Desa Bawu Jepara

tergantung jumlah barang yang dipesan sesuai permintaan konsumen.<sup>3</sup>

## **B. Data Hasil Wawancara**

### **1. Faktor yang Melatarbelakangi Industri Meubel Furniture Desa Bawu Jepara Mempekerjakan Anak**

#### **a. Faktor Internal**

##### **1) Kurangnya Tenaga Kerja**

Banyaknya orderan/pesanan yang diterima oleh industri meubel furniture Desa Bawu Jepara menyebabkan industri membutuhkan banyak pekerja, apalagi pengiriman bisa dilakukan setiap hari untuk skala lokal dan luar kota. Dengan tujuan ke luar Negeri seperti ke Jerman dan Malaysia dilakukan setiap 45 hari sekali dengan jumlah barang sebanyak 100 pcs untuk barang berukuran besar, yaitu 60 cm sampai 2 meter, dan jika barang kecil seperti flooring dengan ukuran 40-60cm bisa sampai 1000 pcs lebih. Industri meubel furniture Desa Bawu Jepara memiliki pekerja dewasa sebanyak 25 orang dianggap tidak cukup untuk membantu proses produksi dan pembungkusan (*packing*) dan juga karena pekerja dewasa dianggap sudah memiliki pengalaman dalam dunia kerja dan pastinya sudah memiliki skill tertentu dan jika hanya diberi pekerjaan mudah seperti membungkus barang atau sekedar mengecat barang akan merugikan perusahaan, maka dipilihlah pekerja anak yang memang kebanyakan belum mempunyai skill dalam bidang furniture, jadi pekerjaan mudah seperti mengecat barang atau sekedar membungkus barang untuk persiapan pengiriman akan lebih efektif dengan biaya murah. Dengan umur anak sekitar 14 sampai 15 tahun dianggap sudah cukup

---

<sup>3</sup> Hasil Wawancara dengan Manager Industri Meubel Furniture Jepara, Jepara, 15 Februari 2016

kuat juga untuk melakukan pekerjaan berat seperti mengangkat barang ke container jika barang sudah siap untuk di kirim.<sup>4</sup>

## 2) Murahnya Gaji Pekerja Anak

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Industri dijelaskan jika industri meubel furniture Desa Bawu Jepara hanya membayar upah/gaji pekerja anak hanya sebesar Rp.25,000,- sampai dengan Rp.30,000,- dengan penambahan gaji lembur sebesar Rp.6,000,- sampai dengan Rp.7000,- per harinya berbeda dengan pekerja dewasa yang mendapatkan gaji sebesar Rp.65,000 sampai Rp.80,000,- dengan penambahan gaji lembur sebesar Rp.8,000,- sampai Rp.10,000,- setiap harinya. Pada awal penerimaan tenaga kerja, gaji yang akan diberikan sudah disetujui oleh para pekerja anak.

Kurangnya skill atau memang karena pekerja anak sama sekali belum mempunyai skill dalam bidang furniture dianggap sudah cukup pantas dengan gaji yang sudah diberikan industri kepada pekerja anak. Karena rata-rata anak yang bekerja adalah anak yang putus sekolah dan memang belum mempunyai pengalaman dalam bidang pekerjaan, namun lambat laun jika pekerja anak sudah memiliki skill tertentu dalam bidang furniture seperti halnya finishing atau nukang maka jumlah gaji pun akan naik.<sup>5</sup>

## 3) Pekerja Anak Lebih Mudah Diatur dan Diarahkan

Sifat anak yang cenderung penurut akan lebih mudah untuk diatur dan di suruh-suruh tanpa penolakan dan tidak banyak menuntut. Ini akan mempermudah mandor industri dalam mengarahkan pekerja anak. Berbeda dengan pekerja dewasa yang kadang menolak dengan pekerjaan yang diberikan oleh mandor industri. Umur anak yang masih dalam masa

---

<sup>4</sup> Hasil Wawancara dengan Manager Industri Desa Bawu Jepara , Jepara, 15 Februari 2016

<sup>5</sup> Hasil Wawancara dengan Manager Industri Desa Bawu Jepara , Jepara, 15 Februari 2016

pertumbuhan dianggap juga masih mempunyai semangat untuk belajar, selain hanya bekerja serabutan sesekali pekerja anak juga di ajari agar bisa menguasai salah satu skill yang ingin dikuasainya.<sup>6</sup>

## **b. Faktor Eksternal**

### **1) Faktor Ekonomi**

Dari hasil wawancara kepada orang tua pekerja anak, yaitu ibu Eka dan Erna mengatakan bahwa mereka bekerja sebagai buruh amplas di pabrik dengan penghasilan Rp.28,000,- per harinya dan suami mereka hanya sebagai buruh dipabrik dengan penghasilan Rp.70,000,- sampai Rp.80,000,- setiap harinya. Mereka mengatakan bahwa dengan penghasilan yang mereka dapat hanya unuk mencukupi kebutuhan makan sehari-hari dan untuk membayar kredit motor.<sup>7</sup>

Dari jumlah penduduk Desa Bawu sebesar 14.073 jiwa pekerja anak sebesar 700 jiwa atau sekitar 5% dari jumlah penduduk yang berasal dari keluarga tidak mampu dan anak-anak yang putus sekolah.<sup>8</sup>Bantuan Langsung Tunai (BLT) yang diberikan pemerintah kepada keluarga miskin tidak dapat dirasakan juga oleh kedua keluarga ini. Menurut keterangan dari Kepala Desa, data yang diberikan kepada pemerintah tentang jumlah keluarga miskin sudah diberikan secara akurat, namun sering kali pelaksanaanya kurang tepat sasaran. Namun pada tahun 2016 ini dari Desa akan mengadakan bantuan khusus keluarga miskin yang diberi nama dengan BSD (Bantuan Sosial Desa) apabila apabila apebedes Desa disetujui oleh pemerintah Jepara untuk mengurangi beban keluarga miskin yang ada di Desa Bawu.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Hasil Wawancara dengan Manager Industri Desa Bawu Jepara , Jepara, 15 Februari 2016

<sup>7</sup> Hasil Wawancara dengan Orang Tua Pekerja Anak, Jepara, 22 Februari 2016

<sup>8</sup> Hasil Wawancara dengan Kebayan dan Sekertaris Desa Bawu, Jepara, 02 maret 2016

<sup>9</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Desa Bawu, Jepara, 02 Maret 2016

## 2) Faktor Pendidikan

Dikarenakan penghasilan orang tua anak yang tidak mencukupi untuk pembiayaan sekolah, maka banyak anak yang akhirnya memilih untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, para pekerja anak di industri meubel furniture Desa Bawu Jepara hanya berpendidikan sampai SD dan SMP saja, biaya sekolah yang dirasa cukup mahal dijadikan alasan oleh orang tua pekerja anak untuk tidak memenuhi hak anak untuk berpendidikan.<sup>10</sup>

Dari Desa anggaran untuk dana pendidikan khusus warga kurang mampu belum ada karena untuk pendidikan sudah di cover oleh pemerintah pusat yaitu dengan diadakanya dana BOS (Bantuan Oprasional Siswa) dan desa hanya membantu untuk mensukseskan program pendidikan pemerintah wajib belajar 9 tahun agar tepat sasaran dalam memberikan bantuanya kepada masyarakat dengan tidak mempersulit warga apabila meminta keterangan tidak mampu dari Desa.<sup>11</sup>

## 3) Faktor Kebiasaan

Salah satu orang tua pekerja anak yaitu ibu Erna menjelaskan jika memang dalam keluarganya lulusan SMP sudah bekerja adalah menjadi kebiasaan dan kewajaran, jadi pendidikan sampai SMP dirasa sudah cukup baginya, terlebih masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya juga melakukan hal sama kepada anaknya. Ibu Eka menambahkan jika anaknya sudah dibiasakan bekerja dari sejak kecil maka akan terbiasa sampai nanti dewasa dan berumah tangga sendiri, selain itu anaknya juga dapat menjadi penopang dalam masalah ekonomi orang tuanya kelak jika sudah tidak mampu untuk bekerja lagi.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Hasil Wawancara dengan Orang Tua Pekerja Anak, Jepara, 22 Februari 2016

<sup>11</sup> Hasil Wawancara Dengan Kepala Desa Bawu, Jepara, 02 Maret 2016

<sup>12</sup> Hasil Wawancara Dengan Orang Tua Pekerja Anak, Jepara, 22 Februari 2016

## **2. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Anak di Industri Meubel Furniture Desa Bawu Jepara**

### **a. Hak Untuk Mendapatkan Gaji yang Layak**

Hasil wawancara kepada 5 pekerja anak yang bekerja di industri meubel furniture Bawu Jepara yaitu Ilham, Riza, Miftah, Alif dan Putra, mereka mengatakan bahwa dari ke 5 pekerja anak, 3 diantaranya yaitu Ilham, Riza dan Miftah digaji sebesar Rp.25,000,- dengan penambahan uang lembur sebanyak Rp.6,000,- sedangkan dua (2) diantaranya di gaji dengan jumlah sebesar Rp.30,000,- dengan penambahan gaji lembur sebanyak Rp.7,000,-. Perbedaan ini dikarenakan jenis pekerjaan mereka yg berbeda pula, yaitu sebagai pekerja buruh serabutan dan sebagai tenaga finishing.<sup>13</sup>

### **b. Hak Untuk Mendapatkan Waktu Istirahat dan Cuti yang Cukup**

Dalam satu hari kerja yang dimulai pada jam 08.00 sampai jam 16.00, para pekerja/ buruh anak di industri meubel furniture Desa Bawu Jepara memperoleh waktu istirahat selama 1 jam yaitu pada jam 12.00 sampai jam 13.00, kecuali pada hari jumat waktu istirahat pukul 11.30 sampai jam 01.00, dan pada hari minggu semua pekerja/buruh mendapatkan libur, namun jika orderan sedang banyak hari minggu pun tetap masuk kerja untuk lembur dan pada malam hari lembur dimulai dari jam 19.00 sampai selesai.

Hasil wawancara kepada 5 pekerja anak, mereka belum pernah mengajukan cuti selama bekerja, namun menurut keterangan manager industri furniture Desa Bawu Jepara menjelaskan jika ada pegawainya mengajukan cuti pasti akan diberikan jika memiliki alasan yang jelas untuk pengajuan cuti nya tersebut.

### **c. Hak Untuk Mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Hak untuk mendapatkan kesehatan yang baik belum didapatkan oleh pekerja anak yang bekerja pada industri meubel furniture Desa Bawu Jepara, seperti tidak diwajibkannya memakai masker, para

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara Dengan Pekerja Anak, Jepara, 23 Februari 2016

pekerja anak juga dibiarkan bekerja dengan orang dewasa dan dekat dengan alat-alat berbahaya, seperti alat pemotong kayu, gergaji, alat-alat seperti itu digunakan para pekerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan mereka di industri meubel furniture Desa Bawu jepara.<sup>14</sup>

Manager Industri meubel furniture Desa Bawu Jepara memberi alasan bahwa industrinya dianggap masih bersekala kecil dengan jumlah pekerja hanya 30 orang saja jadi jaminan sosial seperti Jamsostek atau BPJS (badan penyelenggara jaminan sosial) yang diperuntukan untuk pegawai biasa tidak ada di perusahaan, jaminan sosial hanya diberikan kepada manager dan mandor industri, hanya saja jika pegawainya sakit parah yang harus di rawat di RS, industri akan memberikan santunan sepantasnya.<sup>15</sup>

### **C. Analisis dan Pembahasan**

#### **1. Faktor yang Mempengaruhi Industri Meubel Furniture Desa Bawu Jepara Mempekerjakan Anak**

Pekerja anak bekerja demi meningkatkan penghasilan keluarga atau ekonomi keluarga, karena pekerjaan inilah yang menyebabkan anak-anak harus putus sekolah dan menyambung kehidupan mereka dengan bekerja. Beberapa faktor penyebab timbulnya pekerja anak adalah sebagai berikut:

##### **a. Faktor Internal Penyebab Industri Meubel Furniture Desa Bawu Jepara Mempekerjakan Anak**

###### **1) Kurangnya Tenaga Kerja**

Banyaknya anak putus sekolah di Desa Bawu membuat jumlah pekerja anak menjadi sangat banyak. Dari jumlah

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara Dengan Pekerja Anak, Jepara, 23 Februari 2016

<sup>15</sup> Hasil Wawancara dengan Manager Industri Furniture Desa Bawu Jepara, Jepara, 15 Februari 2016

penduduk sebesar 14.073 jiwa pekerja anak sebesar 700 jiwa atau sekitar 5% dari jumlah penduduk.<sup>16</sup>

Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 pasal 68 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak, namun manager industri memberi alasan jika mempekerjakan anak karena mereka juga ingin membantu para pekerja anak untuk mendapatkan pengalaman baru dalam bidang pekerjaan, karena memang mereka baru putus sekolah dan belum mempunyai pengalaman dalam dunia kerja, selain itu juga karena ingin membantu ekonomi keluarga mereka yang memang berasal dari keluarga tidak punya.

Dari 30 pekerja di industri meubel furniture Desa Bawu Jepara terdapat pekerja anak sebanyak 5 orang dengan umur antara 14 sampai 15 tahun atau sebesar 2% dari jumlah pegawai. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang 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 serta waktu kerja maksimal 3 jam setiap harinya. Namun pada kenyataannya ketentuan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut tidak selaras dengan apa yang dilakukan oleh industri meubel furniture Desa Bawu Jepara dengan membebani 7 jam waktu kerja kepada pekerja anak setiap harinya belum lagi ditambah waktu lembur 4 jam hingga lebih setiap malamnya, jadi jika ditotal dalam sehari pekerja anak dibebani 11 jam waktu kerja.

Pelanggaran terhadap Undang-Undang dengan mempekerjakan anak dapat dikenakan sanksi yang tegas, seperti yang dijelaskan pada Pasal 183 UU NO.13 Tahun 2003 bahwa “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud

---

<sup>16</sup> Hasil Wawancara dengan Kebayan dan Sekertaris Desa Bawu, Jepara, 02 maret 2016

dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Pada Pasal 185 dijelaskan bahwa “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dan pasal 90, dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp.100,000,000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400,000,00,- (empat ratus juta rupiah).”<sup>17</sup>

Diatur juga pada Pasal 77 Undang-Undang Tentang Perlindungan Anak, yang menyebutkan bahwa, memperlakukan anak secara diskriminatif yang menyebabkan anak mengalami kerugian maka akan dikenakan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp.100,000,000,- (seratus juta rupiah).<sup>18</sup>

Ketidakpekaan para pemilik industri pada Undang-Undang menyebabkan para anak-anak menjadi korban eksploitasi. Pada dasarnya semuanya orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan secara layak tanpa diskriminasi, namun di era yang seperti sekarang ini sudah diwarnai oleh berbagai persaingan. Jurang antara si miskin dan si kaya semakin jelas terlihat, sehingga keberadaan keluarga miskin makin meningkat yang berpengaruh pada peningkatan orang tua yang mempekerjakan anaknya. Kurangnya pengetahuan tentang hukum membuat pemilik dan manager industri tidak faham dengan peraturan seperti yang sudah tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Baginya dengan alasan yang sudah dijelaskan maka industrinya

---

<sup>17</sup> *Ibid*, Pasal 185

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, Pasal 77

dianggap tidak melakukan kesalahan apapun dalam mempekerjakan pekerja anak.

Perekrutan tenaga kerja seharusnya tidak melibatkan anak-anak dalam menjalankan usahanya, karena Undang-Undang sudah mengatur tentang pelarangan mempekerjakan anak dibawah umur yang terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan apabila dilanggar pengusaha akan dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

## 2) Murahny Gaji Pekerja Anak

Gaji pekerja anak/buruh anak pada industri meubel furniture Desa Bawu Jepara adalah sebesar Rp.25,000 sampai Rp.30,000,- saja setiap harinya sangat berbeda dengan pekerja dewasa dengan gaji/upah sebesar Rp.65,000,- sampai Rp.80,000 setiap harinya dengan penambahan gaji lembur bagi pekerja anak sebanyak Rp.6,000 sampai Rp.7,000 setiap jam nya, sedangkan untuk dewasa sebesar Rp.8,000,- sampai Rp.10,000,- per jamnya.<sup>19</sup>

Jika ditotal dalam satu bulan pekerja/buruh anak hanya mendapatkan gaji pokok sebesar Rp.600,000,- sampai Rp.720,000,- saja. Penentuan gaji industri berbanding terbalik dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum sebagai mana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2) yang menyatakan bahwa upah minimum harus berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Tengah pada tahun 2016 ini memberikan UMK (*upah minimum kerja*) untuk wilayah jepara sebesar Rp.1,350,000,- Jadi seharusnya dari pihak industri meubel furniture Desa Bawu Jepara membayar

---

<sup>19</sup> Hasil Wawancara dengan Pekerja Anak, Jepara, 23 Februari 2016

upah/ gaji pegawinya sebesar Rp.1.350,000,- setiap bulanya atau sebesar Rp.337,500,- setiap minggunya. Namun mereka hanya membayar gaji anak sebesar Rp.600,000,- sampai Rp.720,000,- setiap bulan atau sama dengan Rp.150,000,- sampai Rp.180,000,- setiap minggunya.

Perbedaan gaji yang diberikan oleh industri sama saja dengan membeda-bedakan pegawai padahal dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Namun menurut manager industri berbedanya gaji antar pegawai dikarenakan memang skill mereka yang berbeda jadi gaji mereka pun harus beda. Perbedaan gaji dalam industri dianggap wajar mengingat kemampuan yang mereka miliki juga berbeda antara satu dengan lainnya, namun jika pekerja/buruh anak diberikan gaji yang setara dengan pekerja dewasa dianggap tidak adil bagi pekerja dewasa. Apapun alasannya dengan demikian pelaksanaan pemberian gaji bagi pekerja anak di Industri meubel Desa Bawu Jepara belum sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku saat ini.

### **3) Pekerja Anak Lebih Mudah Diatur**

Karena kecenderungan anak yang memang penurut dijadikan alasan oleh manager industri meubel furniture Desa Bawu Jepara untuk mempekerjakan anak, namun sayangnya pekerjaan yang diberikan industri kepada pekerja anak sangat memprihatinkan, seharusnya anak dilarang untuk bekerja mengangkat barang- barang berat, namun pada industri ini mempekerjakan anak memang sengaja dipekerjakan sebagai kuli angkut dari pabrik ke kontainer, memindah mindahkan barang- barang besar dan pekerjaan berat lainnya. Terlebih lagi para pekerja anak memang dibiasakan untuk bekerja dengan menggunakan alat- alat yang cenderung berbahaya, seperti alat

pemotong kayu atau gergaji, kecenderungan anak yang kurang teliti bisa jadi akan melukai mereka. Dengan alasan pekerja anak lebih mudah diatur mereka dengan semena-mena mempekerjakan anak sesuai keinginan mereka.<sup>20</sup>

Anak dipandang sebagai tenaga kerja yang murah dan cenderung tidak banyak menuntut. Pekerja anak dipandang tidak memiliki kemampuan yang memadai, baik secara fisik maupun kemampuan. Pemilik industri meubel furniture Desa Bawu Jepara lebih memilih anak karena upah yang diberikan lebih murah dari pada orang dewasa, disamping itu anak lebih patuh dan penurut terhadap intruksi yang diberikan oleh orang dewasa.

Pada Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Pasal 12 ayat (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur jika pekerja berhak untuk mendapatkan pelatihan kerja termasuk pekerja anak yang terdapat pada industri meubel furniture Desa Bawu Jepara untuk mengasah bakat mereka sesuai skill yang ingin dipelajarinya, tidak seharusnya pengusaha memperlakukan pekerja anak sesuai dengan keinginannya meskipun pekerja anak akan selalu menurut dengan keinginan majikanya.

#### **b. Faktor Eksternal Penyebab Timbulnya Pekerja Anak**

Selain faktor- faktor yang berasal dari perusahaan, penulis juga menganalisa adanya faktor lain yang berasal dari pekerja anak itu

---

<sup>20</sup> Hasil Wawancara dengan Manager Industri Furniture Desa Bawu Jepara, Jepara, 15 Februari 2016

sendiri diantaranya adalah karena faktor ekonomi, pendidikan dan kebiasaan.

### 1) Faktor Ekonomi

Latar belakang keluarga pekerja anak yang berasal dari keluarga tidak mampu dan orang tua mereka hanya bekerja sebagai buruh pabrik dan buruh serabutan, menjadikan anak-anak harus rela bekerja untuk membantu menopang ekonomi keluarganya. Pendapatan orang tua yang sangat sedikit tidak mampu menutupi kebutuhan hidup keluarga sehingga memaksa mereka untuk bekerja. Dengan bekerjanya anak-anak seolah-olah orang tua merasa beruntung padahal sebaliknya, karena dampak yang ditimbulkan dari anak bekerja dibawah umur adalah sangat banyak antara lain pertumbuhan fisik daripada anak tersebut akan terhambat, pertumbuhan emosional, dan pertumbuhan sosial serta moral mereka.

Dalam perspektif Undang-Undang Perlindungan Anak Pasal 1 ayat (1) Nomor 23 Tahun 2002 bahwa anak yang belum berusia 18 tahun termasuk anak yang masih dalam perlindungan. Dalam hal ini mereka tidak boleh menjadi tulang punggung ekonomi keluarga. Anak-anak hanya boleh ada di 3 tempat, yaitu rumah, sekolah dan tempat mereka bermain saja.

Pekerja anak dipandang sebagai sesuatu yang tidak layak dilakukan meskipun karena alasan ekonomi keluarga dan memang tidak pantas dilakukan oleh orang tua yang memperbolehkan anak bekerja maupun industri yang mempekerjakannya karena batas usia anak yang memang belum mencukupi untuk melakukan suatu pekerjaan berat.

Dalam lingkungan keluarga miskin, kebiasaan dalam melibatkan anak dalam kegiatan kerja, baik dirumah ataupun diluar rumah dipandang sebagai ritus dalam *life circle* seorang anak. Sebagai suatu keharusan dan proses yang harus dilalui

sebelum beranjak dewasa memasuki kehidupan rumah tangganya kelak. Rendahnya faktor ekonomi keluarga menjadi faktor dominan yang menyebabkan anak-anak ikut mencari nafkah. Anak menjadi sumber penghasilan yang sangat penting, bahkan dalam banyak hal pekerja anak dipandang sebagai mekanisme survival untuk mengeliminasi tekanan kemiskinan yang tidak terpenuhi dari hasil kerja orang tua.

Biaya hidup dan kebutuhan sehari-hari anak, terutama kebutuhan primer (sandang pangan papan dan pendidikan), selama mereka masih dibawah umur dan tidak mampu menciptakan penghasilan yang mencukupi sepenuhnya merupakan tanggung jawab orang tua. Kewajiban ini bersifat temporer (tidak selamanya). Dalam arti, jika seorang anak laki-laki sudah bisa berdikari dan anak perempuan sudah resmi berada di bawah tanggung jawab seorang suami, kewajiban tadi dengan sendirinya menjadi sirna. Namun dalam kasus pekerja anak pada industri meubel Desa Bawu Jepara anak yang dipekerjakan adalah masih dibawah umur dan pastinya belum bisa mandiri, seharusnya masih dalam kewajiban orang tua dalam hal penafkahnya.

## 2) Faktor Pendidikan

Faktor pendidikan yang rendah dimana anak-anak yang bekerja dipabrik tersebut, pendidikan terakhir mereka hanya sampai SD dan SMP saja, sebagian dari mereka beralasan bahwa mereka terpaksa berhenti sekolah karena mendapat dukungan oleh orang tua mereka untuk bekerja mencari uang, sedangkan yang lainnya menjawab bahwa mereka berhenti sekolah karena keinginan mereka sendiri, dengan alasan karena kasihan melihat orang tua bekerja seharian.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Hasil Wawancara dengan Pekerja Anak, Jepara, 23 Februari 2016

Tingginya biaya pendidikan merupakan salah satu alasan para orang tua tidak mampu lagi menyekolahkan anak mereka. Padahal telah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) pada Pasal 34 ayat (2) yang tertulis " pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memunggut biaya".<sup>22</sup> Dari pasal tersebut telah dijelaskna bahwa setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Banyaknya bantuan untuk anak bersekolah seperti dana BOS (Bantuan Operasional Desa) tidak dapat memotifasi para orang tua untuk lebih bersemangat menyekolahkan anak mereka, hingga mereka membiarkan anak mereka untuk mencari kerja saja daripada mengenyam pendidikan.

Kepala Desa Bawu menerangkan bahwa Sosialisasi tentang pelarangan mempekerjakan anak juga sering dilakukan apabila ada rapat desa melalui kepala RT, RW dan LKMD yang ada di Desa Bawu agar disampaikan kepada warganya apabila ada kumpulan rukun warga setempat untuk mengurangi jumlah pekerja anak di Desa Bawu. Namun jumlah pekerja di Desa Bawu hanya berkurang sedikit saja setiap tahunnya. Program pemerintah seperti BSM (bantuan siswa miskin) juga sudah diberikan untuk membantu para warga masyarakat Desa Bawu untuk meningkatkan mutu pendidikan anak mereka, namun lagi-lagi faktor ekonomi yang menyebabkan tidak semua orang tua mempergunakan kesempatan itu dengan baik.<sup>23</sup>

Dwi Eka dan Siti Erna adalah dua orang tua pekerja anak yang bekerja pada industri meubel furniture Desa Bawu Jepara

---

<sup>22</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 34 Ayat (2)

<sup>23</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Desa Bawu, Jepara, 02 Maret 2016

menyadari bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk kelangsungan masa depan anak-anak mereka. Hanya saja dikarenakan faktor biaya, akhirnya anak-anak mereka harus berhenti bersekolah, lalu bekerja mencari penghasilan tambahan. Mereka menganggap bahwa pendidikan bukan merupakan hal yang penting lagi, terlebih mereka berfikir bagaimana cara keluarganya tetap bertahan hidup, yaitu dengan membiarkan anaknya bekerja serta mengorbankan sekolah anak.<sup>24</sup>

Dalam hal ini orang tua anak hanya menjalankan peran sebagai orang tua pada umumnya yaitu memberi makan dan memberikan anak-anak mereka rumah untuk berteduh. Selebihnya mereka tidak mengerti tentang isi dari konvensi hak-hak anak, hal ini tentunya dengan mengorbankan hak-hak anak. Kedua orang tua pekerja anak memiliki peran yang sangat besar dalam munculnya pekerja anak dibawah umur.

Faktor ekonomi dan kemiskinan menjadi alasan orang tua mempekerjakan anak, faktor ini pula yang menyebabkan hak anak-anak terabaikan. Sehingga buruh anak terlahir dari kemiskinan masyarakat, dan selanjutnya kemiskinan juga yang akan menumbuhkan buruh-buruh anak yang baru.

### 3) Faktor Kebiasaan

Rendahnya faktor pendidikan keluarga pekerja anak berdampak pada anak yang bekerja pada usia yang seharusnya masih dinikmati dalam bangku pendidikan, terlebih lagi tidak adanya dukungan dari orang tua dan menganggap bekerja adalah salah satu solusi memutus rantai kemiskinan dalam keluarganya dari pada bersekolah.

Faktor masyarakat dimana anak merupakan tempat bergantung satu-satunya bagi mereka kelak, anak memiliki nilai

---

<sup>24</sup> Hasil Wawancara dengan Orang Tua Pekerja Anak, Jepara, 22 Februari 2016

ekonomis tertentu sehingga para orang tua merasa senang dengan bekerjanya anak-anak mereka, dan mereka juga beranggapan jika pekerja anak adalah hal yang wajar, terlebih ada keluarga pekerja anak yang sudah secara turun-temurun hanya menyekolahkan anaknya hanya sampai SMP atau SD saja lalu bekerja, seperti contohnya yang terjadi pada keluarga pekerja anak yang bernama Putra, meskipun dia anak satu-satunya, namun dikarenakan keturunan dari ayah dan ibunya hanya berpendidikan rendah menyebabkan dia pun hanya berpendidikan rendah. Selain itu keadaan tempat tinggal pekerja anak yang sudah terbiasa melihat teman sebayanya bekerja diadukan motifasi pekerja anak untuk lebih memilih bekerja daripada melanjutkan pendidikan. Dengan anak mereka bekerja berarti para orang tua memiliki pendapatan tambahan, lagi-lagi faktor kemiskinan yang menjadi penyebab para orang tua ini mempekerjakan anaknya yang masih dibawah umur sebagai buruh pabrik.<sup>25</sup>

Berbagai faktor memicu anak untuk bekerja di saat mereka seharusnya menikmati masa-masa yang menyenangkan, apalagi dalam kondisi krisis ekonomi yang melanda Indonesia yang semakin mempersulit jalan mereka untuk tetap hidup. *Fluktuasi* (nilai tukar) rupiah mempengaruhi harga barang yang tentunya akan berimbang pada penambahan biaya hidup yang harus ditanggung oleh keluarga mereka. Oleh karena itu para pekerja anak senantiasa berusaha untuk menyambung hidup dengan mencari uang, sehingga mereka hanya dijejali pemikiran bagaimana mencari uang.

Fenomena pekerja anak ini tidak terlepas dari realitas yang ada pada masyarakat kita, yang secara kultural memandang anak sebagai potensi keluarga yang wajib berbakti kepada orang tua.

---

<sup>25</sup> Hasil Wawancara dengan Orang Tua Pekerja Anak, Jepara, 22 Februari 2016

Anak yang bekerja justru dianggap sebagai anak yang berbakti. Dengan budaya seperti ini maka posisi anak yang mempunyai hak dan wajib dilindungi menjadi terabaikan.

## **2. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Anak di Industri Meubel Furniture Desa Bawu Jepara**

### **a. Hak Untuk Mendapatkan Gaji yang Layak**

Bekerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia, bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibanding dengan aktifitas-aktifitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Tak berbeda jauh dengan pekerja anak yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadinya, namun sayangnya upah/gaji yang mereka terima seringkali tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung. Minimnya kekuatan fisik dan ketrampilan kerja yang dimiliki pekerja anak telah menyebabkan mereka tidak dihargai. Mereka tidak memiliki kemampuan tawar-menawar karena posisi mereka lemah dan rendah tersebut, maka tidak jarang terjadi tindakan-tindakan eksploitatif dilakukan terhadap mereka.

Dengan gaji hanya sebesar Rp.25,000 sampai Rp.30,000,- saja setiap harinya dengan penambahan gaji lembur bagi pekerja anak sebanyak Rp.6,000 sampai Rp.7,000 setiap jam nya adalah gaji yang diberikan oleh industri meubel furniture Desa Bawu Jepara kepada pekerja anak, gaji/ upah ini dirasa sangat cukup dan layak bagi anak-anak. Gaji tersebut sangat tidak sesuai dengan beban waktu kerja yang dibebankan pada pekerja anak yaitu 7 jam setiap harinya, atau jika dikalkulasi pekerja anak hanya di gaji sebanyak Rp.3.500,- sampai dengan Rp.4000,- per jam nya. Pada perjanjian awal gaji pekerja diberikan setiap satu minggu sekali, jadi setiap minggu

pekerja anak diberi gaji/upah pokok sebesar Rp.150,000,- sampai dengan Rp.180,000,-.<sup>26</sup>

Tidak adanya kesesuaian pemberian gaji kepada pekerja anak sesuai dengan peraturan pemerintah membuat hak anak terabaikan, pada Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan jika “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Ayat (2) “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak”

Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah/gaji yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan peraturan sektor pemerintah setempat, Dijelaskan juga pada pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” namun peraturan tersebut belum dilaksanakan oleh industri meubel furniture Desa Bawu Jepara.

Upah yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Berbicara mengenai kelayakan upah tentu tidak bisa dipisahkan dengan sistem upah minimum, yang pada substansinya adalah bertujuan agar pekerja mendapat jaminan kebutuhan.

Upah minimum adalah: “Upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan Gubernur sebagai jaring pengaman”.<sup>27</sup> Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari seberapa besar jumlah upah yang diberikan tetapi juga

<sup>26</sup> Hasil Wawancara Dengan Pekerja Anak, Jepara, 22 Februari 2016

<sup>27</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm., 57

melihat sistem yang berlaku. Pengertian upah layak dapat ditelusuri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyatakan: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Upah layak dimaksudkan adanya kepastian penghargaan terhadap tenaga kerja dari pekerjaan yang dijalankannya termasuk kelayakan upah bagi pekerja anak yang kebanyakan memiliki pendidikan yang rendah.

**b. Hak Untuk Mendapatkan Waktu Istirahat dan Cuti yang Cukup**

Dalam satu hari kerja para pekerja anak dibebankan waktu kerja dengan jumlah 7 jam setiap harinya yang dimulai pada jam 08.00-16.00 para pekerja anak ataupun dewasa mendapat waktu istirahat sebanyak 1 jam saja yaitu pada pukul 12.00 sampai jam 13.00 dan diberikan waktu libur selama satu minggu 1 kali pada hari minggu.<sup>28</sup> Ini sangat berlawanan dengan ketentuan yang berlaku dalam Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan salah satu syarat anak boleh bekerja yaitu dengan waktu maksimal 3 jam saja setiap harinya namun pada industri meubel furniture Desa Bawu Jepara, para pekerja anak dibebani waktu kerja 2 kali lebih banyak dari ketentuan Undang-Undang yang berlaku saat ini.

Berdasarkan sifat dan jenis pekerjaan diperkenankan terjadi waktu kerja di luar waktu yang telah ditetapkan atau yang biasa disebut “lembur” atau waktu kerja tambahan. Dalam peraturan di Industri meubel furniture Desa Bawu Jepara, para pekerja anak dibebankan waktu lembur minimal 4 jam setiap malamnya, ini sangat berbeda dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 78 yang menyebutkan bahwa waktu lembur yang diperkenankan adalah tidak lebih 3 jam setiap harinya atau sama dengan 14 jam setiap minggunya.

---

<sup>28</sup> Hasil Wawancara dengan Pekerja Anak, Jepara, 22 Februari 2016

Dijelaskan juga pada Pasal 79 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.”

Ayat (2) “Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- 3) Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Menurut keterangan manager industri furniture Desa Bawu Jepara, cuti panjang hanya diperuntukan untuk pegawai dalam (seperti manager dan mandor), untuk pegawai biasa hanya diberikan waktu maksimal 1 minggu jika sakit atau ada kepentingan lain, jika sakit harus menunjukkan surat keterangan dari dokter.

Dengan ketentuan yang berlaku dalam Pasal 69 ayat (2) dan Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan salah satu syarat anak boleh bekerja yaitu dengan waktu maksimal 3 jam saja setiap harinya, dan waktu lembur maksimal 3 jam setiap harinya. Namun pelaksanaan jam kerja bagi anak sudah melebihi ketentuan yang sudah berlaku dalam Undang-Undang tersebut, dan kelebihan waktunya pun tidak dibayar sebagai upah lembur, dengan demikian pelaksanaan waktu kerja di industri meubel Desa Bawu Jepara belum sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

**c. Hak Untuk Mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) termasuk juga jaminan sosial mengandung berbagai unsur yaitu bantuan sosial,

asuransi sosial, dan juga program-program bantuan kesejahteraan lainnya. Dalam ruang lingkup yang luas tersebut, jaminan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, serta kemiskinan pada umumnya.

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan dalam bentuk uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan dari akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.<sup>29</sup>

Berdasarkan uraian diatas, jelas jaminan sosial tenaga kerja (program Jamsostek) merupakan bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan, perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko dalam pekerjaan. Jamsostek merupakan lanjutan program asuransi tenaga kerja (ASTEK).

Selain jam kerja yang panjang dan tingkat upah yang rendah tidak sedikit anak-anak yang bekerja dalam kondisi dan lingkungan yang berbahaya. Seperti yang terjadi pada industri meubel furniture Desa Bawu Jepara, anak-anak dibiarkan bekerja menggunakan alat finishing yang amat berbahaya dalam jangka panjang apabila terhirup secara terus menerus, apalagi pekerja anak dibiarkan bekerja tanpa menggunakan masker atau pelindung hidung yang lebih aman. Anak-anak juga sengaja dipekerjakan untuk mengangkat barang-barang berat dengan lingkungan yang memang tidak sehat. Ini sangat terlihat jelas karena para pekerja anak dipekerjakan dengan lingkungan yang tidak sehat, sebenarnya memang tidak sehat untuk anak-anak saja namun dampak dari tempat kerja yang tidak sehat

---

<sup>29</sup> Undang-Undang No.3 tahun 1992 Pasal 1 Ayat (1)

juga lambat laun akan diraskan oleh pekerja dewasa juga, karena di dalam industri tidak diwajibkannya memakai masker padahal debu-debu produksi banyak beterbangan.<sup>30</sup>

Dijelaskan pada Pasal 86 ayat (1) UUKK “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”, dan pada Pasal 87 ayat (1) dijelaskan bahwa Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Pada Pasal 99 UUKK juga dijelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”<sup>31</sup> Lebih lanjut dijelaskan pada Pasal 28H Ayat (2) UUD 1945 bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”<sup>32</sup>

Pada Pasal 16 Undang-Undang Perlindungan Anak Nomor 23 Tahun 2002 huruf F dijelaskan bahwa “Anak harus menikmati dan sepenuhnya mendapat manfaat dari program kesejahteraan dan jaminan sosial, mendapat pelatihan agar pada saat diperlukan nanti dapat dipergunakan untuk mencari nafkah, serta harus mendapat perlindungan dari segala bentuk eksploitasi”.<sup>33</sup>

Kesehatan kerja adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh para pemilik usaha. Hal ini demi memberikan kenyamanan dan keselamatan kerja bagi setiap orang yang berada di lingkungan kerja tersebut. Dengan menciptakan lingkungan yang sehat, diharapkan akan bisa mempengaruhi kinerja para pekerja di lingkungan kerja tersebut. Penciptaan kesehatan kerja dalam lingkungan perusahaan, akan berdampak pada kualitas kesehatan para pekerjanya. Dengan

---

<sup>30</sup> Hasil Wawancara dengan Pekerja Anak, Jepara, 22 Februari 2016

<sup>31</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86-99

<sup>32</sup> Undang-Undang 1945 Pasal 28H

<sup>33</sup> Undang-Undang Perlindungan Anak Pasal 16

memiliki pekerja dalam kondisi sehat, maka mereka akan bisa bertugas secara optimal. Selain berdampak pada loyalitas pekerja, perusahaan seperti ini juga kurang bisa menciptakan kerja yang optimal. Sebab, hal ini akan berdampak pada buruknya kualitas kesehatan para pekerja, yang bisa mempengaruhi kemampuan mereka dalam bekerja. Salah satu indikasinya adalah pada angka absensi kerja karena pekerja sakit.

Jaminan sosial yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang belum terealisasi dalam industri furniture Desa Bawu Jepara, menurut keterangan manager industri menjelaskan jika industrinya dianggap masih berskala kecil dan belum bisa jika harus memberikan jaminan sosial seperti jamsostek.<sup>34</sup>

Telah menjadi hak dasar bagi setiap orang untuk mendapatkan jaminan sosial, termasuk pekerja/buruh anak sebagaimana amanat ketentuan Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945, tanpa terkecuali termasuk setiap masing-masing pekerja/buruh yang berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Senyatanya, ancaman pidana bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya menjadi peserta jaminan sosial, tidak dapat menjadi "*alat paksa*" bagi pemberi kerja/perusahaan mendaftarkan pekerja/buruhnya menjadi peserta jaminan sosial

Apabila industri tidak mendaftarkan diri dan tidak pula mendaftarkan pekerjanya untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja kepada penyelenggara sistem jaminan sosial, dengan memenuhi kewajiban pembayaran iurannya maka pekerja tidak akan mendapatkan hak-haknya yang dijamin dalam UUD 1945 tersebut. Oleh karena itu, Undang-Undang hanya memberikan kewajiban pada perusahaan atau pemberi kerja untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya, padahal pada kenyataannya walaupun Undang-Undang

---

<sup>34</sup> Hasil Wawancara dengan Manager Industri Furniture Desa Bawu Jepara, Jepara, 15 Februari 2016

tersebut memberikan sanksi pidana, industri meubel furniture Desa Bawu Jepara masih enggan melakukannya. Maka tidak hanya pekerja anak yang kehilangan haknya mendapatkan jaminan sosial namun pekerja dewasa pula juga mendapatkan imbasnya, karena industri tidak mendaftarkan mereka kepada jaminan sosial tenaga kerja.

Anak-anak sangat rentan terhadap resiko karena mereka secara fisik belum dewasa, lebih lemah dari orang dewasa dan mungkin lebih sensitif terhadap bahan-bahan beracun. Disamping itu mereka cenderung bereaksi dengan cara yang berbeda (kurang rasional) terhadap bahaya yang akan timbul. Kurangnya pengalaman hidup menjadikan mereka kurang pengetahuan tentang resiko dan kurang memiliki reaksi yang tepat. Sebagian besar tidak terlatih dalam hal keselamatan. Pekerja anak juga cepat lelah dan kurang perhatian sehingga mengakibatkan mereka rentan terhadap cedera.

Oleh karena itu, bagi sebuah perusahaan/industri diwajibkan untuk memperhatikan masalah kesehatan kerja terutama bagi para pekerja anak yang rentan terhadap cedera. Bukan sekedar untuk mematuhi peraturan pemerintah yang dicantumkan dalam Undang-Undang industri dan peraturan tentang ketenagakerjaan. Melainkan karena pada dasarnya, pemenuhan kewajiban ini, demi untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.

### **3. Analisis Terhadap Hak-hak Pekerja Anak menurut Perspektif Hukum Islam**

#### **a. Hak Untuk Mendapatkan Gaji yang Layak**

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin

berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat At-taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". ( Surat An-Nahl ayat 97 )

Berdasarkan ayat tersebut diatas yaitu surat At-Taubah dan An-Nahl maka imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling peting adalah bahwa akhirat lebih penting daripada dunia. Dalam hal ini (dalam hal materi). Pada surat An-Nahl ayat 97 dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah atau balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam jika mereka melakukan pekerjaan yang sama. Dalam memberikan upah kepada pekerjanya, suatu industri atau perusahaan haruslah adil dan tidak membeda-bedakan antara pekerja satu dan pekerja lainnya. Adil bermakna jelas dan transparan seperti yang dijelaskan pada surat Al-Baqarah ayat 282.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنُم بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُبَ  
بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ  
وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي  
عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيَمْلِكْ وَلِيُهُ بِالْعَدْلِ ۚ  
وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۚ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ  
مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ ۚ  
وَلَا يَأْب الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ  
أَجَلِهِ ۚ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجْرَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۗ  
وَاشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُقُ  
بِكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۗ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿١٢٧﴾

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua orang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil

maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”

Islam menetapkan bahwa gaji ditentukan berdasarkan pekerjaan, mendapatkan hak gaji yang layak dan adil adalah salah satu hak pekerja anak. Keadilan adalah kata kunci dalam membangun keharmonisan di dunia kerja. Islam sangat menganjurkan para pemilik pekerjaan untuk berlaku adil kepada para pekerja. Di antaranya dengan memberikan hak gaji/upah secara layak, sesuai dengan beban pekerjaan dan kemampuannya.

Allah SWT berfirman pada surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Allah juga berfirman pada surat Ali Imran ayat 195

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقُتِلُوا وَقُتِلُوا لَا تُكْفِرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَا أَذْخَلَنَّاهُمْ جَنَّتِ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾

Artinya : Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyia-

*nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik."*

Rasulullah SAW bersabda,

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا وَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَمَنْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya : *"Tiga golongan yang aku musuhi pada hari kiamat antara lain seorang yang menyewa seorang buruh, kemudian (buruh) itu menepati janjinya namun orang tersebut tidak memberikannya upah."* Menurut Rasulullah SAW berbuat dzalim dalam urusan gaji pekerja termasuk dosa besar. Sebagaimana dalam sabdsanya, *"Berbuat dzalim dalam upah kerja termasuk dosa besar."* (HR. Ahmad)

Dalam kontrak kerja juga harus dijelaskan tanggal pembayaran gaji pekerja yang bersangkutan. Dengan demikian, pekerja harus mendapat gajinya sesuai dengan waktu yang disepakati dan pemilik pekerjaan harus membayar tepat waktu. Keterlambatan dalam pembayaran merupakan kesalahan terbesar dalam Islam. Nabi Muhammad SAW menekankan supaya membayar gaji sebelum peluh mereka kering (Secepat mungkin, tepat waktu, tanpa kelewatan)."

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ.

Artinya : *"Berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum keringat mereka kering."* (HR. Ibnu Majah).<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, Erlangga, 2009, hlm., 11

### b. Hak Untuk Mendapatkan Waktu Istirahat dan Cuti yang Cukup

Jam istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi ataupun hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan, karena waktu istirahat merupakan hak pekerja termasuk pekerja anak pada industri meubel furniture Desa Bawu Jepara. Maka perusahaan wajib memberikan upah penuh apabila adakalanya pengusaha menuntut pekerja untuk tetap bekerja pada hari-hari libur karena sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan terus-menerus. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja pada hari libur wajib memberikan upah lembur.

Hak istirahat merupakan hak asasi yang melekat pada diri seorang pekerja setelah bekerja seharian, istirahat antara jam kerja sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu istirahat dalam hukum Islam dijelaskan pada surat QS. Al-Qashash:73

وَمِنْ رَّحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ

وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

*Artinya: "Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya".*

أَلَمْ يَرَوْا أَنَّا جَعَلْنَا اللَّيْلَ لَيْسَكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا ۗ إِنِّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ ﴿٨٩﴾

Artinya :”Apakah mereka tidak memperhatikan, bahwa Sesungguhnya Kami telah menjadikan malam supaya mereka beristirahat padanya dan siang yang menerangi? Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang beriman”. (An-Naml:89)

Waktu istirahat sangat dibutuhkan bagi pekerja untuk menambah energi dalam melakukan pekerjaannya, selain waktu istirahat harian dan mingguan diperlukan juga cuti kerja bagi pekerja/ buruh. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Hak cuti dalam hukum Islam dijelaskan pada surat Al-baqarah ayat 185.

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ ﴿١٨٦﴾

Artinya : ”Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu”.

Dijelaskan juga pada Surat al-baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ﴿٢٨٦﴾

Artinya : ”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ تَحْتَفِفَ عَنْكُمْ ۖ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا ﴿٢٨﴾

Artinya : ”Allah hendak memberikan keringanan kepadamu dan manusia dijadikan bersifat lemah”. (An-nisa ayat 28)

أُولَٰئِكَ يُسْرِعُونَ فِي الْحَيٰرَاتِ ۚ وَهُمْ هَٰذَا سٰئِقُونَ ﴿٦١﴾

Artinya : “Mereka itu bersegera untuk mendapat kebaikan-kebaikan, dan merekalah orang-orang yang segera memperolehnya.” (Al Mu’minun:61)

Dalam hadist rasulullah juga dijelaskan *“Istirahatkanlah hati dari waktu ke waktu, sesungguhnya jika hati dalam kelelahan maka hati akan buta”*. (HR bukhari Muslim)

Pada praktiknya waktu istirahat yang diberikan oleh industri meubel furniture Desa Bawu Jepara adalah pada saat jam makan siang yaitu pada jam 12.00 sampai jam 13.00 atau sama dengan 1 jam setiap harinya. Waktu istirahat tersebut menjadi kebijakan bagi industri meubel furniture Desa Bawu Jepara. Lama waktu istirahat bekerja dalam sehari yang berhak didapatkan oleh karyawan adalah sekurang-kurangnya ½ jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah. Sudah merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Masa istirahat mingguan tidak boleh kurang dari satu hari setelah 6 hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 hari setelah 5 hari kerja dalam satu minggu dan waktu lembur maksimal 3 jam setiap malamnya.

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِّنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya : *”Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan”*. (Surat Ar-ruum:23)

Allah SWT menciptakan siang dan malam untuk kepentingan manusia. Siang mencari nafkah atau bekerja, malam istirahat, karena tubuh kita pun punya hak istirahat. Itu termasuk sunnatullah. *“Sesungguhnya tubuhmu punya hak atas dirimu. Kedua matamu memiliki hak atas dirimu,”* sabda Nabi Saw (HR. Bukhari dan Muslim).

Bekerja tanpa istirahat akan menghambat produktifitas kerja, jika produktifitas kerja kurang akan merugikan industri juga, maka dari itu istirahat sangat diperlukan seperti dalam ajaran Islam yang sudah dijelaskan diatas.

### c. Hak Untuk Mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja dan orang yang ada disekitar lingkungan kerja selalu dalam keadaan aman, selamat, dan sehat serta memelihara sumber-sumber produksi. Suatu pekerjaan baru akan memenuhi kelayakan bagi kemanusiaan apabila perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terjamin.

Agama Islam sangat menganjurkan keselamatan manusia baik didunia maupun di akhirat dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak terlepas dari ancaman-ancaman yang membahayakan dirinya. Sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taghabun ayat 11

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمٌ

Artinya : *”Tidak ada suatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan ijin Allah; dan Barangsiapa yang beriman kepada Allah niscaya Dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu”*.

Salah satu tujuan hukum Islam adalah memelihara *Al-Umur Al-Dlaruriah* dalam kehidupan manusia. Yakni hal-hal yang menjadi sendi kehidupan manusia yang harus ada demi kemaslahatan mereka. Artinya bila sendi-sendi itu tidak ada, kehidupan mereka menjadi kacau balau, kemaslahatan tidak tercapai dan kebahagiaan ukhrawi tidak dapat dinikmati, urusan-urusan dlaruri itu ada lima macam, yaitu: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta milik. *Maqashid syari'ah* yang lima tersebut sangat erat sekali hubungannya dengan tenaga kerja dan majikan sebagai pengusaha karena kedua-duanya merupakan bagian anggota masyarakat yang dalam tindakannya

dalam berkarya menggunakan dan menjadikan lima hal tersebut sebagai landasan hidup. Syariat Islam menekankan bahwa mencegah bahaya lebih diprioritaskan dari pada mengupayakan kemaslahatan apabila kemaslahatan seimbang dengan bahaya.<sup>36</sup>

Untuk menjamin keselamatan kerja dalam berkarya di berbagai sektor industri, menjaga keselamatan jiwa manusia dan lingkungan kerja merupakan usaha melestarikan kehidupan yang lebih baik. Seperti dijelaskan dalam surat An-Nisa' ayat 85

مَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا ۖ وَمَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا ۗ وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقْتَدِرًا ﴿٨٥﴾

Artinya : *"Barangsiapa yang memberikan syafa'at yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) dari padanya. dan Barangsiapa memberi syafa'at yang buruk, niscaya ia akan memikul bahagian (dosa) dari padanya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu."*

Syafaat yang baik ialah setiap syafaat yang ditujukan untuk melindungi hak seorang muslim atau menghindarkannya dari sesuatu kemudharatan. Dijelaskan pada surat Asy'Syu'ara ayat 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya : *"Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan."*

Para majikan sebagai pengusaha industri harus secara sadar dan berencana menggunakan sumberdaya secara bijaksana dan efisien agar pembangunan industri tersebut berkelanjutan. Usaha industri harus mencegah timbulnya kerusakan dan pencemaran terhadap lingkungan hidup. Untuk mencegah terjadinya dampak negatif berupa bahaya keselamatan berkerja, maka pengusaha haruslah berfikir bagaimana caranya untuk memberikan kesehatan dan

<sup>36</sup> A. Djazuli. *Fikih Siyasa*, Prenada Media, Bandung, 2003, hlm. 393

keselamatan kerja kepada pekerjanya secara optimal dan haruslah berpegang pada prinsip ikhsan berorientasi pada yang baik dan benar karena semua amal ditunjukkan untuk pengabdian kepada Allah.

Pada hakikatnya setiap pekerja memiliki harapan mempunyai kehidupan yang sejahtera dan sangat berharap besar dengan fasilitas yang bisa menunjang pekerjaan dan kehidupan pekerja. Fasilitas yang menjadi penunjang pekerjaan termasuk fasilitas jaminan keselamatan kerja. Fasilitas ini jelas menjadi fasilitas utama karena keselamatan pekerja amat sangat penting, jika seorang pekerja bekerja dengan perasaan hati yang gelisah maka hasil yang akan dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut sangatlah kurang memuaskan. Selain fasilitas jaminan keselamatan kerja, adanya fasilitas asuransi kecelakaan juga dibutuhkan, manakala karyawan mengalami kecelakaan masih ada penghargaan di balik kecelakaan yang dialami.

Jaminan keselamatan dalam Islam tidak hanya terbatas pada keselamatan raga semata, namun juga mengatur tentang keselamatan tenaga kerja yang bersifat abstrak seperti kesehatan akal, jiwa, dan agama. Dengan diselenggarakannya jaminan sosial, dapat diciptakan kegotongroyongan antara pengusaha dan tenaga kerja, demikian Islam juga memperhatikan kepentingan-kepentingan pengusaha dan buruh. Jaminan sosial dalam hukum Islam dijelaskan pada surat An-Nahl: 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya : ”*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*”

Jaminan sosial dalam Islam memerintahkan kepada majikan (pemberi kerja) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan

kepada para pekerjanya. Sebab para pekerja merupakan bagian dari perusahaan, dan jika pekerja bekerja dengan baik maka hasilnya pun diberikan juga untuk perusahaan. Pada dasarnya keselamatan jiwa yang dijamin oleh pihak pengusaha adalah bertujuan untuk menciptakan stabilitas pekerjaan. Ketika tenaga kerja selamat dari ancaman bahaya, maka akan tercipta stabilitas profesionalisme tenaga kerja dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Aturan ini tidak dimaksudkan untuk memberatkan pengusaha, justru akan dapat menguntungkan kedua belah pihak. Karena akan menciptakan tali persaudaraan antara pengusaha dan pekerja sebagaimana manusia seutuhnya. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari jaminan perusahaan atau yang mempekerjakan buruh yang diberikan kepada tenaga kerja. Dalam hukum Islam disebutkan jaminan keselamatan keluarga, dan keturunan, misalnya tidak mempekerjakan anak dibawah umur dan sebagainya.

Bahaya kerja termasuk perilaku kerja yang tidak aman/berbahaya yang harus diminimalisir atau lebih baik jika bisa dihilangkan. Hal ini sesuai dengan sabda Nabi SAW. *“Tidak boleh menimbulkan bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain”* (HR Ibnu Majah dari Kitab Al-Ahkam 2340)

Sementara Imam Abu Dawud ra dan yang lainnya meriwayatkan dari Abi Sharmah ra seorang sahabat Nabi SAW, Dari Nabi SAW bersabda *“Barang siapa yang membahayakan orang lain, maka Allah akan membahayakan dirinya, dan barang siapa yang memberatkan orang lain maka Allah akan memberatkannya.”*

Bahaya kerja termasuk perilaku kerja yang tidak aman termasuk bahaya terhadap badan, mental, dan harta. Jadi sebagai pekerja hendaknya tidak berperilaku yang bisa membahayakan keselamatannya, dan orang yang mempekerjakannya hendaknya tidak membiarkan pekerjanya terpapar bahaya.