

HAK ANAK DALAM KETENAGAKERJAAN

Saya akan mengawali bab pertama buku ini dengan menengahkan hak pekerja yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap anak-anak dalam dunia ketenagakerjaan. Sebagaimana kita tahu, anak adalah generasi masa depan. Perlindungan terhadap anak-anak dalam dunia ketenagakerjaan merupakan suatu upaya untuk memastikan generasi muda tidak dieksploitasi dalam dunia kerja. Sehingga mereka memiliki waktu yang cukup untuk belajar dan mengembangkan bakatnya.

Siapa yang dimaksud anak? Disebutkan dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Mempekerjakan Anak Adalah Kejahatan

Rasanya kita sepakat, bahwa generasi yang menjadi harapan masa depan bangsa ini harus dilindungi dari pekerjaan yang merusak perkembangan mereka. Itulah sebabnya, undang-undang melarang pengusaha untuk mempekerjakan anak.¹ Bahkan mempekerjakan anak dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Pelakunya

¹ Pasal 68 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

diberikan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).²

Meskipun demikian, anak bisa dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan ringan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, *“Bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.”*

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi ketentuan sebagai berikut: (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. Sedangkan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarga, ketentuan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a), (b), (f), dan (g) tidak berlaku.

Jika ada pengusaha yang mempekerjakan anak untuk pekerjaan yang mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial, termasuk di dalamnya tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tersebut di atas, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).³

² Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Pasal 187 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sedangkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, anak-anak dilarang bekerja di tempat tersebut.⁴ Adapun yang dimaksud dengan pekerjaan-pekerjaan yang terburuk meliputi: (a) segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; (b) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; (c) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau (d) semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Adapun pengaturan lebih lanjut mengenai jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak diatur dalam Kepmenakertrans No. KEP.235/MEN/2003.

Konvensi ILO No. 138

Sebagai komitmen atas penghapusan pekerja anak, melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999, Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ILO No. 138. Pada intinya, Konvensi ILO No. 138 ini berisi tentang kewajiban untuk menghapuskan praktik mempekerjakan anak dan meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak harus diupayakan tidak boleh kurang dari 18 (delapan belas) tahun. Sedangkan untuk pekerjaan ringan tidak boleh kurang dari 16 (enam belas) tahun.

⁴ Pasal 74 UU Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Konvensi ILO No. 182

Selain meratifikasi Konvensi ILO No. 138, Indonesia juga meratifikasi Konvensi ILO No. 182 melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000. Adapun bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak yang dimaksud dalam Konvensi ILO No. 182 ini adalah sebagai berikut: (a) segala bentuk perbudakan atau praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (*debt bondage*), dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata; (b) pemanfaatan, penyediaan, atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno; (c) pemanfaatan, penyediaan, atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan; (d) Pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Tidak hanya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO, secara khusus, Indonesia juga memiliki Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak. Perlindungan anak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, demi terwujudnya anak Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia, dan sejahtera.⁵

⁵ Pasal 3 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak

Sejalan dengan hal itu, setiap anak selama dalam pengasuhan orang tua, wali, atau pihak lain mana pun yang bertanggung jawab atas pengasuhan, berhak mendapat perlindungan dari perlakuan: (a) diskriminasi; (b) eksploitasi, baik ekonomi maupun seksual; (c) penelantaran; (d) kekejaman, kekerasan, dan penganiayaan; (e) ketidakadilan; dan (f) perlakuan salah lainnya.⁶

⁶ Pasal 13 ayat (1) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak

HAK TERBEBAS DARI KERJA PAKSA ATAU WAJIB KERJA

Kerja paksa atau wajib kerja ialah semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang dengan ancaman hukuman apa pun dan untuk mana orang tersebut tidak menyediakan diri secara sukarela. Terkait dengan hal ini, melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Indonesia menyatakan tidak boleh lagi ada perbudakan, kondisi seperti perbudakan, penghambaan dan perdagangan orang. “Setiap orang berhak untuk memiliki pekerjaan yang layak dan harus bebas untuk secara sukarela memilih pekerjaan mereka.”⁷

Lembur Wajib Sebagai Bentuk Kerja Paksa

Memaksa seorang pekerja untuk lembur dan menahan upah pekerja, memenuhi syarat sebagai kerja paksa. Adapun praktik lain yang biasa terjadi: lembur tidak dibayar, jeratan utang, penggunaan kekuatan/kekuasaan untuk mencegah pekerja meninggalkan pekerjaan, melarang pekerja meninggalkan area perusahaan, penolakan untuk membayar upah untuk mencegah pekerja agar tidak meninggalkan pekerjaan, dan mengunci/menyekap pekerja.

⁷ Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Dalam Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, lembur harus dilakukan atas persetujuan dari pekerja yang bersangkutan. Selain itu, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila pengusaha menerapkan lembur wajib (tanpa mendapatkan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan), dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).⁸ Sedangkan sanksi bagi pengusaha apabila menerapkan waktu kerja lembur melebihi 3 jam dalam 1 (satu) hari dari 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu adalah pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).⁹

Larangan Memaksakan Pekerjaan Kepada Pencari Kerja

Bahkan, perlindungan terhadap pekerja terhadap pemaksaan atas sebuah pekerjaan dimulai ketika yang bersangkutan sedang mencari pekerjaan. Dengan kata lain, seorang pencari kerja bebas memilih pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja. Dalam hal ini tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan tertentu. Hal yang sama, pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksakan untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.¹⁰

⁸ Pasal 188 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹ Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Konvensi ILO No. 29 dan No. 105

Sebagai salah satu bentuk komitmen Indonesia dalam menghapus kerja paksa, terdapat 2 (dua) Konvensi ILO yang sudah diratifikasi oleh Indonesia berkaitan dengan kerja paksa. Pertama, Konvensi ILO Nomor 29 tahun 1930 (diratifikasi oleh Pemerintah Belanda pada tanggal 31 Maret 1933, Ned. Stbl. No. 26, 1933 jo Ned. Stbl. No. 236, 1933. Dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Stbl. No. 261, 1933). Kedua, Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 (diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang pengesahan *ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa).

Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 mengenai Kerja Paksa meminta seluruh negara anggota ILO melarang kerja paksa atau wajib kerja kecuali melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan wajib militer, wajib kerja dalam rangka pengabdian sebagai warga negara, wajib kerja menurut keputusan pengadilan, wajib melakukan pekerjaan dalam keadaan darurat atau wajib kerja sebagai bentuk kerja gotong royong.

Konvensi ini secara khusus melarang siapapun mempekerjakan seseorang secara paksa dalam bentuk mewajibkan tahanan politik untuk bekerja, mengerahkan tenaga kerja dengan dalih untuk pembangunan ekonomi, mewajibkan kerja untuk mendisiplinkan pekerja, menghukum pekerja atas keikutsertaannya dalam pemogokan atau melakukan diskriminasi atas dasar ras, sosial, kebangsaan, atau agama.

Sedangkan Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 menentukan penghapusan kerja paksa untuk lima situasi

khusus yang berhubungan dengan penindasan politis, yaitu kerja paksa atau wajib kerja yang digunakan: (a) sebagai cara penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman untuk pemahaman atau pernyataan pandangan politik atau pandangan yang secara ideologis bertentangan dengan sistem politik, sosial, atau ekonomi yang sah; (b) sebagai cara untuk pengembangan ekonomi; (c) sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja; (d) sebagai hukuman karena keikutsertaan dalam pemogokan; dan (e) sebagai cara pelaksanaan diskriminasi rasial, sosial, bangsa, atau agama.