

**IMPLEMENTASI PASAL 72 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT PEMISAHAN TEMPAT
KERJA ANAK
(STUDI DI INDUSTRI SEDANG KABUPATEN MALANG)**

Aditya Satria Pratama

Dosen Pembimbing:

Ummu Hilmy, S.H., M.S., Ratih Dheviana Puru. H. T, S.H., LLM.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email: adityasatria25@gmail.com

Abstraks:

Kabupaten Malang mendapatkan gelar Kabupaten Layak Anak. Akan tetapi pekerja anak yang ada di Kabupaten Malang mengalami peningkatan dari tahun 2010 hingga tahun 2013. Hal yang patut disoroti adalah tempat kerja seorang anak di Industri Sedang yang berada di tempat yang tidak layak bagi mereka. Padahal apabila dilihat dari segi pengaturannya yang tercantum dalam pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tempat kerja pekerja anak harus terpisah dengan pekerja/buruh dewasa. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Industri Sedang di Kabupaten Malang yang mempekerjakan anak tidak melakukan pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa, hal ini karena berbagai hambatan yang muncul. Upaya yang telah dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang sendiri untuk mengurangi pekerja anak telah dilakukan sejak tahun 2013 melalui Program Pengurangan Pekerja Anak untuk mendukung Program Keluarga Harapan dan telah mengurangi 210 pekerja anak yang ada di Kabupaten Malang, upaya ini terus akan dilakukan guna mengurangi jumlah pekerja anak yang ada di Kabupaten Malang.

Kata Kunci: Implementasi, Pemisahan, Tempat Kerja, Anak, Industri Sedang

Abstract:

District of Malang got title as Save Child District. But, the children labours that work in Distric of Malang are increase from 2010 until 2013. This sort of thing has become an advantage for the business people in using children. One of them is the place where those children work are not suitable for them. However, if we really look at its regulation stated in the article 72 constitution number 13 of 2013

about labours that a workplace for children workers must be separated with older/adult workers. This research uses a kind of empirical jurisdic research. The result of the research shows that the medium industry in District of Malang who is employing children and not separating their workplaces with the adult workers, this is due to many problems. Efforts have been made by the Department of Labor and Transmigration in District of Malang itself to reduce child labor has been carried out since 2013 and has reduced the existing 210 child workers in Malang, these efforts continue to be made to reduce the number of child laborers in the district of Malang.

Key Words: Implementation, Separation, Workplace, Child, Medium Industry

PENDAHULUAN

Pertumbuhan jumlah penduduk yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang kian tahun kian meningkat tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia di Indonesia. Akibatnya jumlah pengangguran meningkat yang kemudian berakibat pula pada jumlah angka masyarakat miskin yang turut meningkat. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa terdapat 5.227.310 penduduk miskin hingga bulan September 2011 yang ada di daerah Jawa Timur.¹ Melihat dari banyaknya jumlah penduduk miskin tersebut, maka kebutuhan hidup sehari-hari menjadi sulit terpenuhi dan permasalahannya muncul ketika masyarakat miskin tersebut mencari pekerjaan. Permasalahan itu adalah pendapatan dari hasil kerjanya cenderung lebih rendah sehingga dirasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu agar kebutuhan sehari-hari dapat tercukupi maka orang tua mengikutsertakan anak-anak mereka untuk turut mencari nafkah.

Provinsi Jawa timur merupakan salah satu Provinsi yang dapat dikategorikan sebagai provinsi dengan jumlah pekerja anak banyak, yaitu sebesar 11,38 persen.² Melihat dari fakta yang ada menjadikan peluang bagi para pengusaha untuk memanfaatkan pekerja anak. Selain memiliki pola pemikiran

¹ Badan Pusat Statistik, **Data Statistik Badan Pusat Statistik**, <http://www.bps.go.id/brs.file/kemiskinan>, (5 Desember 2013)

² Berita Liputan 6.com, <http://news.liputan6.com/read/603305/kpai-34-juta-anak-di-indonesia-jadi-pekerja>, (3 januari 2014)

yang polos dan dapat dibayar dengan upah yang rendah menjadikan pengusaha lebih tertarik memperkerjakan pekerja anak. Akan tetapi pihak pengusaha tidak memperhatikan kebutuhan pekerja anak. Salah satunya adalah tempat kerja seorang anak yang berada di tempat yang tidak layak bagi mereka. Seperti halnya pemisahan tempat kerja anak yang tidak terpisah dengan pekerja dewasa, perlengkapan kerja yang tidak memadai, dan jam kerja anak yang melebihi batas yang ditentukan oleh ketentuan Undang-Undang.

Kabupaten Malang pada 2006 ditunjuk oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia sebagai salah satu Kabupaten Layak Anak atau Kabupaten Ramah Anak. Melekatnya gelar yang diberikan oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia merupakan tanggung jawab besar yang dibebankan kepada pemerintah Kabupaten Malang. Kabupaten Layak Anak ini diharapkan lebih mengedepankan pendidikan yang optimal bagi anak guna mencegah adanya pekerja anak. Akan tetapi dalam faktanya hal ini masih berbanding terbalik dengan kondisi yang ada di Kabupaten Malang yang masih banyak ditemukan pekerja anak yang bekerja. Menurut Deputi Perlindungan Anak Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada bulan Januari 2010 Kabupaten Malang ada sekitar 225 anak yang dipekerjakan sebagai pekerja seks komersial.³ Tercatat pada tahun 2012 jumlah pekerja anak yang ada di Kabupaten Malang mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang yang menyebutkan bahwa jumlah pekerja anak yang tercatat di Kabupaten Malang adalah sebesar 669 anak.⁴ Dari data yang ada pekerja anak banyak tersebar di berbagai jenis lapangan usaha.

Industri yang berkembang di Indonesia dalam era sekarang ini tersebar mulai dari jenis badan usaha yang tergolong industri kecil, industri sedang dan industri besar. Industri sedang minim mendapatkan perhatian dari pemerintah, dalam hal ini pihak yang memberikan pengawasan adalah Dinas Tenaga Kerja,

³ Berita Universitas Muhammadiyah Malang, <http://keguruan.umm.ac.id/id/umm-news-1555-ironi-malang-kota-layak-anak-refleksi-hari-anak-nasional-2010.html>, (5 Januari 2014)

⁴ Data Pekerja Anak Dari Rumah Tangga Sangat Miskin Kabupaten Malang bulan September 2013

salah satu hal yang patut disoroti terkait kegiatan usaha yang dilakukan oleh pengusaha adalah memperkerjakan anak yang menurut kategori dalam undang-undang ketengakerjaan adalah tergolong pekerja anak. Apabila dilihat dari segi pengaturannya yang tercantum dalam pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.” Tempat kerja pekerja anak harus terpisah dengan pekerja/buruh dewasa. Dipisahkannya tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa untuk menghindari pengaruh negatif sebagai akibat interaksi atau hubungan antara pekerja anak dengan pekerja dewasa.⁵ Kabupaten Malang dipilih dalam penelitian ini karena perkembangan jumlah unit usaha industri di Kabupaten Malang, cenderung meningkat. Pada 2010 jumlahnya 1.546 Unit, tahun 2011 sebesar 1.628 Unit dan tahun 2012 sebesar 1.717 Unit.⁶

Penelitian terkait pekerja anak sebelumnya telah dilakukan dengan fokus kajian yang berbeda-beda dari masing-masing penelitian. Pertama yaitu mengenai Penanggulangan Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Oleh Pemerintah Daerah.⁷ Kedua yaitu penelitian mengenai Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Yang Bekerja Di Bidang Konstruksi.⁸ Dalam penelitian yang akan dilakukan penulis dalam hal ini yang membedakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa penelitian akan difokuskan terkait penerapan pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja anak di Industri Sedang yang berada di wilayah Kabupaten Malang, serta upaya yang diberikan kepada pekerja anak dari Dinas Tenaga Kerja dan

⁵ Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, Indeks, Bandung, 2011, hlm. 153.

⁶ Rahmat, 1717 Unit Industri Berdiri di Kabupaten Malang, <http://www.memoarema.com/30388/1717-unit-industri-berdiri-di-kabupaten-malang.html>, 3013, online, (20 Mei 2014)

⁷ Pramahadian, **Penanggulangan Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Oleh Pemerintah Daerah (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Sosial Kota Malang)**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2012

⁸ Solehuddin, **Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Yang Bekerja Di Bidang Konstruksi (Studi di Proyek Pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang)**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2013

Transmigrasi Kabupaten Malang dalam menangani pekerja anak yang bekerja pada pada Industri Sedang tersebut.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang hendak diteliti oleh penulis adalah implementasi Pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja anak pada Industri Sedang di Kabupaten Malang, hambatan implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja anak pada Industri Sedang di Kabupaten Malang, serta upaya untuk mengatasi hambatan terkait implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja anak pada Industri Sedang di Kabupaten Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa pada Industri Sedang Kabupaten Malang

1. Hukum positif yang berlaku di Indonesia terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja merupakan hukum positif dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini diharapkan para pihak yang ada dalam hubungan kerja mendapatkan perlindungan. Terlebih lagi bagi para buruh yang memiliki posisi yang lemah dalam hubungan kerja. Bagi usaha yang di dalamnya mempekerjakan Pekerja Anak dan Pekerja Dewasa secara bersama-sama, maka pengusaha harus tunduk pada ketentuan pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 72 Menegaskan bahwa dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh Dewasa, maka tempat

kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh Dewasa, dapat dikatakan bahwa Undang-Undang melarang Pekerja Anak bekerja bersama Pekerja Dewasa dalam satu tempat kerja.⁹

Dalam pasal 72 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa. Pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa dilakukan dengan tujuan untuk menghindari pengaruh negatif akibat interaksi antara pekerja anak dengan pekerja dewasa. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan batasan kepada para pengusaha yang mempekerjakan pekerja anak.

2. Penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tentang pihak yang berkewajiban untuk melakukan pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan guna menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh, sehingga tidak menimbulkan kerugian yang akan dialami oleh pengusaha, terlebih lagi pekerja/buruh yang memiliki posisi yang lemah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang selaku pengawas dalam bidang tenaga kerja memiliki peranan dalam mewujudkan terciptanya hubungan Industrial yang adil sehingga tidak merugikan antar para pihak dalam hubungan industrial. Pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang telah berupaya untuk memberikan perlindungan kepada buruh dalam hal ini adalah pihak yang memiliki posisi lemah. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang lebih bersifat pasif.¹⁰

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, menyatakan bahawa peranan yang dilakukan oleh pihaknya adalah sebagai penegak hukum yang di instruksikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai Pengawas dalam ketenagakerjaan yang

⁹Abdul Rachmad Budiono, Op.Cit, hlm. 153.

¹⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Bidang Sosial dan Kesehatan Kerja pada tanggal 6 Mei 2014

bertugas menanggapi serta memproses pengaduan yang masuk dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang. Mengenai proses yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaen Malang dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh, dilakukan nogosiasi, yang mana negosiasi tersebut dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang kepada pihak pengusaha atas aduan yang telah disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang.

3. Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum

Sarana atau fasilitas menjadi salah satu faktor pendukung dalam hal penegakan hukum, karena tanpa adanya sarana yang digunakan untuk mewujudkan penegakan hukum tersebut, tidak akan mungkin pengegakan hukum dapat berjalan efektif. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang sebagai pengawas dalam bidang ketenagakerjaan tentu membutuhkan sarana dan fasilitas agar dalam hal pengawasan yang dilakukan untuk mewujudkan terciptanya hubungan yang serasi antara piha pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Adapun saran yang dimiliki oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang adalah dengan memberikan layanan telephone, surat, dan loket pelayanan pengaduan bagi pekerja/buruh yang merasa dirugikan oleh pihak pengusaha.

Segala bentuk pengaduan baik itu yang menyangkut permasalahan upah yang tidak sesuai ataupun permasalahan yang menyangkut pelanggaran terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa yang telah diatur dalam pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat disampaikan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang.¹¹ Cara yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang dinilai lebih efisien mengingat wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang yang luas. Apabila dilihat dari sarana dan fasilitas yang disediakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

¹¹Wawancara dengan Kepala Seksi Bidang Sosial dan Kesehatan Kerja pada tanggal 6 Mei 2014

Kabupaten Malang sudah cukup memadai dan meringankan pihak pekerja/buruh. Pihak pekerja/buruh tidak harus datang ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, akan tetapi cukup dengan mengirimkan surat ataupun telephone maka pihak dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang akan mendatangi alamat pekerja/buruh yang melapor tersebut.

4. Masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan

Masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum, karena pada dasarnya penegakan hukum tersebut berasal dari masyarakat dan penegakan hukum ditujukan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat.¹² Masyarakat mempunyai kecenderungan untuk mengartikan hukum tersebut adalah petugas. Dengan pemahaman masyarakat yang cenderung mengartikan hukum adalah petugas, maka dampaknya adalah bahwa baik buruknya hukum adalah dilihat dari perilaku penegak hukum tersebut. Terkait implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pandangan masyarakat mengenai adanya pekerja anak di lokasi penelitian adalah hal yang sudah biasa dan masyarakat tidak mengetahui adanya perintah Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha memisahkan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa.¹³

5. Kebudayaan, yakni hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup

Kebudayaan warga sekitar pada lokasi penelitian cenderung acuh dengan keadaan sekitar. Hal ini disebabkan karena ketidaktahuan masyarakat sekitar mengenai larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja anak dengan pekerja dewasa dalam satu tempat. Selain itu bahwa seorang pengusaha yang mempekerjakan pekerja anak dinilai sebagai perbuatan yang baik, sehingga bukan merupakan hal yang dipandang negatif oleh masyarakat sekitar dengan adanya

¹² Soerjono Soekanto, **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum**, Cetakan Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 45-46

¹³ Hasil wawancara dengan salah satu warga sekitar lokasi industri sedang pada tanggal 15 Juni 2014

pekerja anak di perusahaan tersebut. Adanya pekerja anak yang bekerja pada perusahaan tersebut sudah sejak lama telah ada.

B. Hambatan implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja anak pada Industri Sedang di Kabupaten Malang

1. Faktor Hukum positif yang berlaku di Indonesia terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai pedoman bagi para pihak dalam hubungan kerja diharapkan mampu untuk memberikan perlindungan bagi para pihak yang terdapat dalam hubungan kerja tersebut. Akan tetapi dalam ketentuan pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemisahan tempat kerja anak dianggap kurang efektif apabila diterapkan, karena dalam penjelasan pasal demi pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara rinci tentang pemisahan tempat kerja yang dimaksudkan oleh pasal 72 tersebut.

Selain itu tidak terdapat peraturan pelaksanaan terkait pasal 72 tersebut. Sehingga dengan ketidakjelasan mengenai maksud dari pasal tersebut, mengakibatkan penegakan hukum tidak dapat berjalan optimal. Menurut Soerjono Soekanto gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari undang-undang mungkin disebabkan, karena:

1. Tidak diikutinya asas-asas berlakunya undang-undang,
 2. Belum adanya peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan undang-undang,
 3. Ketidakjelasan arti kata-kata di dalam undang-undang yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya.
- 1) Tidak diikutinya asas-asas berlakunya undang-undang terkait pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa.**

Salah satu asas agar Undang-Undang dapat berjalan dengan efektif adalah bahwa Undang-Undang merupakan suatu sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat maupun pribadi. Asas tersebut telah diwujudkan dalam pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa. Asas tersebut dapat terwujud dari peranan para pihak dalam hubungan kerja, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh terlebih lagi bagi pekerja anak. Karena maksud dan tujuan adanya pasal 72 tersebut adalah untuk menjamin hak dari pekerja anak.

Pemahaman mengenai pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa oleh para pihak dalam hubungan wajib untuk diketahui agar tidak ada pihak dirugikan, terutama pihak buruh itu sendiri. Pekerja anak yang bekerja di perusahaan sedang yang ada pada lokasi penelitian tidak mengetahui adanya peraturan yang mewajibkan tempat kerja antara mereka selaku pekerja anak harus dipisahkan dengan pekerja dewasa. Selain mereka tidak mengetahui keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan juga tidak pernah ada pengarahan ataupun sosialisasi dari pihak pengusaha maupun pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang mengenai pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa.

Oleh karena itu, perlu adanya suatu pemahaman atas apa yang tercantum dalam Undang-Undang tersebut. Pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa sesuai yang diperintahkan oleh undang-undang kepada pengusaha harusnya dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada ketiga pengusaha mendapatkan hasil sebagai berikut.

Pada penelitian yang dilakukan pada ketiga Industri Sedang yang ada di Kabupaten Malang, pertanyaan yang sama diberikan kepada pekerja anak yang bekerja pada ketiga Industri Tersebut. Pertanyaannya adalah: “apakah mereka mengetahui kalau tempat kerja mereka semestinya harus terpisah dengan pekerja dewasa?”. Dari hasil wawancara yang telah

dilakukan oleh pekerja anak yang bekerja pada ketiga Industri Sedang tersebut, menyatakan bahwa semua pekerja anak tidak memahami isi yang terkandung di dalam pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa. Karena mereka memiliki pendidikan rendah, sehingga mereka tidak mengetahui bahwa ada kewajiban bagi pengusaha untuk memisahkan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa. Selanjutnya hambatan lain muncul dari pemahaman pihak pengusaha terkait dengan pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa.¹⁴

Pemisahan tempat kerja anak dengan pekerja dewasa dimaksudkan untuk menghindari pengaruh negatif yang ditimbulkan akibat berinteraksi dengan pekerja dewasa. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada tiga pengusaha tersebut di dapatkan kesimpulan bahwa pengusaha tidak memahami makna dari pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja anak.

2) Belum adanya peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan undang-undang

Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum yang digunakan oleh para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Namun dalam hal ini, di Kabupaten Malang belum ada peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan. Apabila ada peraturan pelaksanaan seperti Perda Kabupaten Malang, maka peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan lebih dapat diketahui, dimengerti, dan dipahami oleh masyarakat terutama pengusaha dan pekerja anak yang terkait. Selain itu, kurangnya sosialisasi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan ini membuat pengusaha dan pekerja anak tidak mengerti tentang perihal-perihal tentang Ketenagakerjaan. Apabila ada Perda, dengan dibantu berlakunya Perda maka dimungkinkan mempermudah sosialisasi tentang ketenagakerjaan.

¹⁴Hasil wawancara dengan pemilik salah satu industri sedang pada tanggal 9 Mei 2014

2. Faktor Penegak Hukum

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang selalu berupaya untuk selalu memberikan pelayanan serta kinerja terbaik dalam melakukan pengawasan terhadap bidang ketenagakerjaan. Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang ditujukan perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Malang, meliputi pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut, yaitu para pekerja/buruh dan pengusaha. Akan tetapi dalam praktik di lapangan yang terjadi bahwa dalam penerapan pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang mendapatkan banyak hambatan. Adapun hambatan yang dihadapi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang adalah:

a. Kekurangan Anggota dalam melaksanakan pengawasan

Jumlah perusahaan yang mencapai 956 merupakan jumlah perusahaan sektor formal yang berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang. Untuk perusahaan sektor informal bukan merupakan kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang kerja untuk melakukan pengawasan. Selain itu, jumlah yang besar bila dibandingkan dengan jumlah tenaga pengawas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang yang hanya berjumlah 5 orang.

Masing-masing dari pengawas tersebut dalam 1 bulan harus melakukan audit ke perusahaan yang berjumlah 8 perusahaan dan diharuskan dalam 1 bulan 8 perusahaan yang ditinjau tersebut selesai dilakukan audit beserta dengan permasalahan yang mungkin ditemukan pada saat pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang melakukan audit. Hal ini dirasa cukup berat oleh pihak Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Kabupaten Malang karena apabila dikalkulasikan

selama satu tahun pihaknya hanya dapat melakukan audit ke 50% dari jumlah perusahaan yang ada.¹⁵

b. Pengusaha tidak jujur melaporkan keadaan perusahaan yang sebenarnya

Para pengusaha dalam menjalankan usahanya tidak memberikan pernyataan yang sebenarnya kepada pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, terutama masalah pekerja anak yang bekerja di perusahaan itu.¹⁶ Laporan yang diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang dijadikan acuan dalam melaksanakan pengawasan. Dari laporan tersebut, diteliti mengenai kesesuaian perusahaan dalam menataati peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Faktor sarana dan fasilitas

Sarana dan fasilitas dalam hal ini dibagi menjadi 2, yaitu sarana yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang sebagai pengawas dalam bidang Ketengakerjaan dan sarana yang disediakan oleh pihak pengusaha sebagai bentuk implementasi dari pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa.

Pertama adalah sarana yang disediakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang. Pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang telah menyediakan layanan pengaduan bagi para pengusaha dan buruh yang merasa dirugikan karena hubungan kerja. Layanan pengaduan tersebut dapat disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang melalui surat, telephone, ataupun dapat datang langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang.

¹⁵ Wawancara dengan Kepala Seksi Bidang Sosial dan Kesehatan Kerja pada tanggal 6 Mei 2014

¹⁶Ibid

Kedua adalah fasilitas yang disediakan oleh pengusaha terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada ketiga pengusaha tersebut ternyata faktor yang melatarbelakangi mereka untuk tidak melakukan pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa adalah karena Industri mereka tergolong industri yang tidak memerlukan bangunan yang besar untuk melakukan kegiatan produksi. Selain itu pekerja anak selama ini tidak pernah mendapat masalah dengan pekerja dewasa. Sehingga pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa tidak diperlukan oleh pihak pengusaha.¹⁷

4. Faktor Masyarakat

Masyarakat yang berada disekitar lokasi penelitian cenderung membiarkan adanya pekerja anak yang tempat kerjanya tidak dipisahkan dengan pekerja dewasa. Selain itu masyarakat tidak mengetahui bahwa ada peraturan yang mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja anak wajib melakukan pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa.¹⁸

C. Upaya mengatasi hambatan terkait implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja anak pada Industri Sedang di Kabupaten Malang

1. Upaya mengatasi Hambatan dari Undang-undang Ketenagakerjaan

Hambatan yang muncul dari pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa adalah tidak diikutinya asas-asas berlakunya undang-undang, belum adanya peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan undang-undang, serta ketidakjelasan arti kata-kata di dalam undang-undang tersebut.

Dalam mengatasi hambatan tersebut tidak ada upaya yang dapat dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, pihak pengusaha maupun pihak pekerja anak. Karena

¹⁷Hasil wawancara dengan salah satu pemilik industri sedang pada tanggal 9 Mei 2014

¹⁸Hasil wawancara dengan salah satu warga sekitar industry sedang pada tanggal 15 Juni

kewenangan untuk melakukan revisi terkait peraturan perundang-undangan bukan merupakan kewenangan ketiga pihak tersebut.

Akan tetapi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang melakukan upaya lain agar maksud dari pasal tersebut dapat diterima dan dapat dilaksanakan. Upaya tersebut yaitu dengan cara memberikan pengawasan kepada Industri yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang dengan cara melakukan audit, dan apabila terdapat pelanggaran terkait pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka akan dilakukan pembinaan yang berupa teguran bagi pihak pengusaha.

2. Upaya mengatasi hambatan dari penegak Hukum

a. Kekurangan Anggota dalam melaksanakan pengawasan

Pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang sudah membuat dan mengirimkan surat kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk penambahan pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang. Tetapi penambahan itu sampai saat ini tidak ada.

Dalam hal upaya mengatasi pekerja anak yang ada di Kabupaten Malang, pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang telah melakukan program PPA-PKH (Program Pengurangan Pekerja Anak untuk mendukung Program Keluarga Harapan) pada tahun 2013 dan 210 anak yang telah masuk pada program ini.

Melalui program ini secara tidak langsung merupakan upaya mengatasi hambatan terkait implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa. Pekerja Anak yang bekerja dengan pekerja dewasa dalam anak yang bekerja bersama-sama dalam satu tempat dengan pekerja dewasa tidak lagi bekerja di Industri tersebut.

b. Pengusaha tidak jujur melaporkan keadaan perusahaan yang sebenarnya

Dari laporan yang disampaikan oleh pihak pengusaha ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, apabila terdapat Industri yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, maka diadakan pengelompokan dari Industri tersebut. Pengelompokan Industri biasa disebut peta kerawanan.

Peta kerawanan dibuat dengan didalamnya memuat indikator yang wajib dipenuhi oleh Industri yang berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, adapun indikator tersebut adalah

1. Upah
2. Perlindungan Jaminan Sosial
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

3. Upaya mengatasi hambatan sarana dan fasilitas

Implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa tidak berjalan maksimal karena pihak pengusaha selain tidak memahami isi dari pasal tersebut, pengusaha juga tidak dapat menyediakan tempat tersendiri bagi pekerja anak.

Hal ini dikarenakan tempat kerja yang kecil, sehingga tidak dapat dilakukan pemisahan tempat kerja dan arena proses produksi di Industri tersebut dijadikan satu tanpa adanya pemisahan. Terkait upaya yang dilakukan oleh pihak pengusaha dalam menyediakan tempat kerja yang terpisah, hal ini tidak dapat dilakukan karena mengingat tempat kerja yang dibutuhkan untuk proses pengolahan tidak terlalu besar.

4. Upaya dalam mengatasi hambatan yang timbul karena faktor masyarakat

Tidak ada upaya dari masyarakat sekitar sebagai pihak yang mengontrol jalannya Undang-Undang, hal ini disebabkan karena Masyarakat di sekitar lokasi penelitian tidak mengetahui adanya peraturan yang melarang tempat kerja pekerja anak harus terpisah dengan pekerja dewasa. Masyarakat sekitar bahkan menganggap bahwa adanya pekerja anak di daerah mereka sudah merupakan hal yang biasa. Bahkan masyarakat menganggap bahwa pengusaha yang mempekerjakan anak adalah orang yang baik.

PENUTUP

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja anak tidak dijalankan maksimal di Industri Sedang yang ada di Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada tiga Industri Sedang yang merupakan sampel dari penelitian, didapatkan hasil bahwa dari ketiga Industri Sedang tersebut mempekerjakan pekerja anak dan tidak memisahkan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa.
2. Hambatan terkait implementasi pasal 72 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa dipengaruhi oleh: 1) faktor Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 72 yang mengatur pemisahan tempat kerja pekerja anak dengan pekerja dewasa tidak disertai aturan pelaksanaan, dan pemahaman dari pihak pengusaha yang ternyata tidak mengetahui kewajibannya untuk memisahkan tempat kerja pekerja anak dengan

pekerja dewasa. Selain itu pekerja anak sendiri juga tidak mengetahui bahwa tempat kerjanya harus terpisah dengan pekerja dewasa; 2) faktor penegak hukum, jumlah Pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang yang hanya 5 orang, tidak sebanding dengan jumlah Industri yang ada di Kabupaten Malang serta tidak sebanding pula dengan luas wilayah Kabupaten Malang; 3) faktor sarana dan fasilitas dari pengusaha Industri Sedang tidak dapat menyediakan tempat tersendiri bagi pekerja anak; 4) faktor masyarakat yang kecenderungan acuh dan menganggap bahwa pekerja anak itu sudah biasa.

3. Upaya terkait hambatan yang terjadi adalah dalam hambatan oleh undang-undang tidak ada upaya karena pihak terkait tidak memiliki wewenang untuk merubah undang-undang. upaya dalam hal penegakan hukum dilakukan dengan cara penambahan personel pengawas, mengelompokkan Industri pada peta kerawanan, serta pengentasan pekerja anak dilakukan dengan cara program Pengurangan Pekerja Anak untuk mendukung Program Keluarga Harapan (PPA-PKH). Upaya dalam hambatan terkait sarana dan fasilitas tidak dapat dilakukan oleh pengusaha karena keterbatasan tempat kerja. Sedangkan upaya dalam mengatasi masyarakat, tidak ada upaya yang dilakukan, karena pandangan masyarakat terhadap pekerja anak di lokasi penelitian adalah hal yang sudah biasa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Abdul Rachmad Budiono, 2011, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2004, **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum**, Cetakan Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta,

Internet

Berita Liputan 6.com di akses Desember 2013 melalui situs <http://news.liputan6.com/read/603305/kpai-34-juta-anak-di-indonesia-jadi-pekerja>

Berita Universitas Muhammadiyah Malang di akses pada Desember 2013 melalui situs <http://keguruan.umm.ac.id/id/umm-news-1555-ironi-malang-kota-layak-anak-refleksi-hari-anak-nasional-2010.html>

Data statistic Badan Pusat Statistik di akses Desember 2013 melalui situs <http://www.bps.go.id/brs.file/kemiskinan>.

Skripsi

Pramahadian, **Penanggulangan Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Oleh Pemerintah Daerah (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Sosial Kota Malang)**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2012

Solehuddin, **Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Yang Bekerja Di Bidang Konstruksi (Studi di Proyek Pembangunan CV. Karya Sejati Kabupaten Sampang)**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2013