

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Relevan

Untuk mendukung permasalahan terhadap bahasan, peneliti berusaha melacak berbagai *literatur* dan penelitian terdahulu (*prior research*) yang masih relevan terhadap masalah yang menjadi obyek penelitian saat ini (Ika Yunia Fauzi: 2014). Sebelum penulis menyusun dan melakukan suatu penelitian terkait “Implementasi Peraturan Daerah Kab. Morowali Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Anak”. Pada bagian ini disebutkan beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Semua itu untuk menunjukkan bahwa pokok masalah yang diteliti dan dibahas belum pernah diteliti atau dibahas dipeneliti sebelumnya. Oleh karena itu tidak layak meneliti sebuah penelitian yang sudah pernah diteliti oleh orang lain. Atas dasar itu beberapa peneliti terdahulu dianggap perlu untuk dituliskan adapun peneliti yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skripsi Cut Maghfirah, 2018 dengan judul penelitian “Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Rangka Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Anak di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang” Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan pekerja anak di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang belum terimplementasi dengan baik melihat masih banyaknya kendala Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perlindungan pekerja anak, salah satunya yaitu

sedikitnya jumlah pengawas yang tidak seimbang dengan jumlah pengusaha yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan. Adapun program yang dijalankan Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perlindungan pekerja anak yaitu program Pengurangan Pekerja Anak yang bersinergi dengan program Keluarga Harapan (PPA-PKH) yang diberikan kepada anak yang dilatarbelakangi karena faktor ekonomi yang lemah dan memutuskan untuk tidak melanjutkan pendidikan dan memilih untuk bekerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian di atas adalah kesamaannya pada temanya, yaitu mengenai pekerja anak. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian ini terdapat program yang dijalankan Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perlindungan pekerja anak yaitu program Pengurangan Pekerja Anak yang bersinergi dengan Program Keluarga Harapan (PPA-PKH) yang diberikan kepada anak yang dilatarbelakangi karena faktor ekonomi yang lemah. Adapun pembaharuan dari judul ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, dari segi dalam pelaksanaan Perda tersebut Pemerintah Daerah Kab. Morowali memiliki program yang dijalankan melalui Dinas Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak yaitu program Forum Anak sebagai bentuk perlindungan hukum kepada anak.

2. Skripsi Solehuddin, 2013 dengan judul penelitian “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak yang bekerja di Bidang Kontruksi” Mahasiswa Fakultas Hukum Malang. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa belum terimplementasinya perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang bekerja di bidang kontruksi. Pengusaha tidak

memenuhi kewajiban persyaratan yang telah diamanatkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta pekerja anak yang bekerja di bidang kontruksi dapat dikategorikan dalam pekerjaan yang terburuk bagi pekerja anak.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian di atas adalah kesamaan pada temanya, yaitu tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian yang dilakukan penulis ini adalah pengusaha tidak memenuhi kewajiban persyaratan yang telah diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. dan penelitian penulis sekarang yaitu belum terimplementasinya Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2016 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan terkait perlindungan hukum pekerja anak. Adapun pembaharuan dari judul ini dengan judul sebelumnya, yaitu dari segi Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2016 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Perspektif *Maqashid Al-syariah*.

3. Skripsi Dian Purnama Putra, 2019 dengan judul penelitian “Implementasi Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 6 Tahun 2015 Tentang zona Bebas Pekerja Anak di Kota Samarinda” Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perda tersebut belum maksimal. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa kendala yang terjadi seperti halnya minimnya koordinasi antara instansi yang terlibat dalam peraturan yang sifatnya terpadu, belum adanya pemetaan pekerja anak yang ada di Kota Samarinda. Anggaran dalam pelaksanaan Implementasi

Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2015 tentang Zona Bebas Pekerja Anak di Kota Samarinda masih sangat minim.

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian di atas adalah kesamaan pada temanya, yaitu tentang pekerja anak dan menunjukkan Perda yang ada di Kota Samarinda dalam pelaksanaannya belum maksimal. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian ini dalam hal minimnya koordinasi antara instansi yang terlibat dalam peraturan yang sifatnya terpadu, belum adanya pemetaan pekerja anak yang ada di Kota Samarinda. Adapun pembaharuan dari judul ini dengan judul sebelumnya yaitu, dari segi pengsosialisasian, pelaksanaan Peraturan Daerah No. 9 tahun 2016 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan terhadap pekerja anak di Kabupaten Morowali hingga saat ini belum terimplementasi dengan maksimal dikarenakan sosialisasi yang sampai kepada masyarakat masih sangat minim.

4. Skripsi Raendy Yurenza, 2020 dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak (Studi Analisis UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Tinjauan Fiqh Siyasah Studi Kasus Kota Tebing Tinggi)” Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CV. Lima Manis sudah menerapkan apa yang terdapat pada pasal 69 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan akan tetapi ada sebagian yang belum sesuai dalam pasal tersebut terkait: (1) Izin tertulis dari orang tua atau wali; (2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; (3) Waktu jam kerja maksimum 3 jam; (4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; (5) Keselamatan dan

kesehatan kerja. kemudian ditinjau dari hukum Islam terkait kewajiban pengusaha terhadap para pekerjanya yang meliputi memberi keringanan pekerjaan bagi para pekerja anak dengan kata lain memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan anak, pemberian gaji atau upah tepat pada waktunya, dan telah terpenuhinya syarat serta rukun dalam *ijarah*.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian di atas adalah kesamaannya pada temanya, yaitu mengenai pekerja anak. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian ini sudah menerapkan apa yang terdapat dalam pasal 69 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan akan tetapi ada sebagian yang belum sesuai dengan pasal tersebut dan penelitian yang penulis sekarang lakukan yaitu pelaksanaan Perda tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bagi pekerja anak belum terimplementasi dengan baik dikarenakan ada beberapa faktor yang menjadi penghambat berjalannya Perda tersebut. Adapun pembaharuan dari judul ini dengan judul sebelumnya, yaitu dari segi perspektif Maqashid Al-syariah tentang pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta dimana dalam penelitian ini lebih fokus kepada *Hifz Al-Nasl* atau memelihara keturunan.

5. Skripsi Amelinda Sofia Permatasari, 2021 dengan judul penelitian “Analisis Maqashid Syariah terhadap Pekerja Anak di Industri Sandal Kato Dusun Prajuritkulon Kelurahan Prajuritkulon Kecamatan Prajuritkulon Kota Mojokerto” Masiswa Fakultas Syariah dan Hukum. Hasil penitian ini menunjukkan bahwa permasalahan yang *pertama*, anak yang bekerja di sandal Kato hanya membantu orang tuanya, yang mana perekonomiannya

rendah. Dengan membantu perekonomian keluarga maka anak terampas hak-haknya. *Kedua*, anak yang bekerja di sandal Kato tidak ada perjanjian secara tertulis, melainkan secara lisan. Pengusaha tidak mau mengeluarkan perjanjian secara tertulis karena takut dilaporkan kepada pihak berwajib. *Ketiga*, anak yang bekerja di sandal Kato keselamatan dan kesehatan mereka terganggu sehingga perlu adanya pendampingan secara khusus, sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian diatas adalah kesamaannya pada temanya, yaitu mengenai pekerja anak. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian ini tidak adanya perjanjian tertulis antara pengusaha sandal Kato dengan anak-anak yang bekerja di sandal Kato melainkan hanya perjanjian secara lisan dan penelitian yang penulis sekarang lakukan yaitu implementasi Perda terkait perlindungan pekerja anak di Kabupaten Morowali belum terimplementasikan dengan maksimal di sebagian masyarakat. Adapun pembaharuan dari judul ini dengan judul sebelumnya yaitu, Implementasi Peraturan Daerah Tentang Sistem Ketenagakerjaan terkait Perlindungan pekerja anak dimana dalam pelaksanaannya terdapat dua faktor yang menjadi penghambat berjalannya Perda tersebut yaitu diantaranya faktor Sosialisasi dan faktor Sumber Daya Manusia (kurangnya instansi yang berwenang untuk melaksanakan sosialisasi Perda di masyarakat).

Kesimpulan dari kelima skripsi di atas pada dasarnya sama yaitu membahas tentang pekerja anak di daerah masing-masing yang sudah berjalan tetapi implementasinya belum maksimal, hanya sebagian saja yang sudah sesuai dengan

peraturan yang ditetapkan. Skripsi yang dipaparkan di atas jika dibandingkan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, persamaannya adalah sama-sama membahas peraturan daerah tentang pekerja anak. Sedangkan perbedaannya penelitian penulis dengan kelima skripsi tersebut terletak pada permasalahannya yaitu pada kelima skripsi di atas perlindungan pekerja anak sudah berjalan dan dirasakan tetapi tidak semua terimplementasi dengan maksimal. Sebaliknya permasalahan yang dihadapi peneliti yaitu belum terimplementasinya sama sekali Perda Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan pekerja anak tersebut kepada masyarakat dikarenakan faktor sosialisasi dan faktor sumber daya manusia staf. Faktor sumber daya manusia yang dimaksud yaitu instansi yang berwenang untuk melaksanakan Perda terkait perlindungan pekerja anak di Kabupaten Morowali sehingga menyebabkan belum terimplementasinya peraturan daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan terhadap pekerja anak dan juga perbedaan lainnya yaitu perbedaan lokasi penelitian.

2.2. Teori Sistem Hukum

Teori Sistem Hukum Menurut pendapat Lawrence Meir Friedman, seorang yang pandai dalam sosiologi hukum dari Stanford University. Secara kontekstual dapat dikatakan bahwa berdirinya suatu hukum ditentukan oleh tiga kategori. *Pertama*, materi atau isi hukum yang benar (*Legal Substance*). *Kedua*, sarana dan prasarana yang lengkap dan *up to date* serta aparat hukum yang adil dan beribawa (*Legal Structure*). *Ketiga*, budaya masyarakat (*Legal Culture*) yang pro hukum (Yasin: 2018).

2.2.1. Substansi Hukum (*Legal Substance*)

Substansi terdiri dari aturan substant dan aturan tentang bagaimana lembaga harus bersikap. Substansi merupakan kandungan keseluruhan aturan hukum yang termasuk asas hukum dan norma hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Ali: 2019). Oleh karena itu substansi hukum yang dirancang harus memenuhi tiga aspek yaitu:

- a. Aspek filosofi, hukum harus dengan menunjang nilai filosofi atau jiwa kehidupan masyarakat.
- b. Aspek Sosiologis, hukum harus disusun dengan menunjang potensi dan nilai-nilai yang hidup ditengah masyarakat.
- c. Aspek Yuridis, hukum yang dibuat tidak menimbulkan kontra antara satu dengan yang lain baik setingkat ataupun peraturan yang lebih tinggi.

Dari ketiga aspek di atas dapat dipahami bahwa materi hukum yang secara hierarki dalam konteks Indonesia berupa Undang-Undang Dasar, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan sebagainya dapat dikatakan baik apabila Filosofis mencitrakan nilai-nilai yang hidup di masyarakat, menunjang kearifan lokal yang berlaku di masyarakat, dan tidak bertentangan antara satu dengan yang lain (Yasin: 2018).

2.2.2. Struktur Hukum (*Legal Structure*)

Struktur merupakan salah satu elemen dasar dan jelas dari sistem hukum. Struktur hukum meliputi keseluruhan pranata hukum beserta aparat atau penegaknya, contoh lembaga kepolisian, kejaksaan, dan pengadilan (Ali: 2009).

Terdapat dua aspek yang harus saling melengkapi dalam struktur hukum, yaitu:

- a. Sarana dan prasarana yaitu fasilitas yang lengkap dan terbaru baik secara langsung maupun tidak langsung yang diperlukan dalam perumusan, pemberlakuan dan penegakkan hukum.
- b. Aparat hukum yang bertanggung jawab serta kompeten meliputi aparat perumusan hukum, pelaksanaan hukum, dan penegakkan hukum.

Terdapat adagium yang menyatakan “*fiat justitia et pereat mundus*” meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan. Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompeten dan indenpenden. Seberapa bagusnya suatu peraturan Perundang-Undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya angan-angan. Lemahnya mentalitas aparat penegak hukum mengakibatkan penegakan hukum tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Terdapat empat fungsi utama dalam struktur hukum atau aparatur hukum, yaitu:

- 1) Pembuatan hukum
- 2) Sosialisasi, pembudayaan dan penyebarluasan hukum
- 3) Penegakan Hukum
- 4) Administrasi hukum yang efisien dan efektif yang dilaksanakn oleh suatu hukum yang sudah memenuhi harapan dan mendapat dukungan dari masyarakat, belum tentu terlaksana dengan baik jika tidak didukung oleh aparat pelaksana hukum. Sehingga dibutuhkan penegak hukum yang jujur dan profesional.

2.2.3. Budaya Hukum (*Legal Culture*)

Budaya hukum mengacu pada bagian-bagian dari budaya hukum, berupa adat istiadat, sudut pandang, berfikir, dan tingkah laku keseluruhan dapat membentuk kekuatan sosial yang bergerak mendekati hukum. Budaya hukum dalam hal ini seperti perilaku, sikap dan kebiasaan-kebiasaan manusia dapat membentuk kekuatan sosial untuk menaati hukum atau sebaliknya melanggar hukum (Ali: 2009).

Dalam situasi yang kongkrit, kesadaran hukum muncul dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan hukum. Secara konseptual dan operasional budaya hukum melahirkan konsep turunan berupa:

1. Kesadaran Hukum

Adapun indikator kesadaran hukum menurut B. Kutschinsky yang dikutip oleh Soerjono Soekanto adalah:

- a) *Law Awareness* yaitu pengetahuan aturan-aturan hukum
- b) *Law Acquintance* yaitu pengetahuan tentang isi norma-norma hukum
- c) *Legal Attitude* yaitu sikap terhadap aturan-aturan hukum
- d) *Legal Behavior* yaitu pola perilaku hukum (Soekanto: 2005)

Kesadaran hukum berkaitan dengan sikap, perilaku dan pemahaman masyarakat terhadap hukum. Misal para pelaksana hukum artinya aparat penegak hukum berperan penting dalam membina pertumbuhan kesadaran masyarakat.

2. Kepatuhan Hukum

Adapun tingkat kepatuhan hukum dapat dibedakan menjadi tiga proses yaitu:

- a) *Compliance*, yaitu kepatuhan hukum berdasarkan pada harapan suatu imbalan, atau menghindari suatu hukum yang mungkin dijatuhkan.

b) *Identification*, yaitu kepatuhan hukum yang didasarkan bukan karena nilai intrinsiknya, melainkan hanya untuk menjaga hubungan balik dengan pihak yang berwenang menerapkan kaidah hukum, jadi kepatuhan disini didasari adanya daya tarik untuk memperoleh keuntungan dari interaksi tadi.

c) *Internalization*, yaitu kepatuhan hukum karena secara intrinsik kaidah hukum sesuai dengan nilai yang sejak semula telah dipercayai dan dianut (Soekanto: 2005).

Kesadaran dan kepatuhan hukum masyarakat tentu merupakan pilar penopang berlakunya sebuah hukum secara efektif, namun tentu hal ini perlu mendapat ulasan yang mendalam ketika tingkat kesadaran dan kepatuhan masyarakat rendah.

Dari ketiga unsur hukum pembentuk sistem hukum menurut Friedman, Kultur Hukumlah (*Legal Culture*) yang mendahului unsur lainnya. Pendapat ini didasari karena sesungguhnya dalam tatanan kehidupan bermasyarakat sudah terdapat nilai-nilai yang secara natural terbentuk dan hidup di dalam proses interaksi sosial yang berlangsung. Mendahului dalam hal ini bukan berarti yang terpenting dari kedua unsur lainnya (Purba: 2017).

2.3. Peraturan Daerah

2.3.1. Pengertian Peraturan Daerah

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang dimaksud dengan Peraturan Daerah (Perda) adalah Peraturan Daerah Kabupaten/Kota adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota dengan persetujuan bersama Bupati/Walikota. Dalam

Permendagri No. 1 Tahun 2014 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah dijelaskan juga bahwa Peraturan Daerah Provinsi atau nama lainnya adalah Peraturan Daerah Kabupaten/Kota atau nama lainnya, yang selanjutnya disebut Perda adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh DPRD dengan persetujuan bersama Kepala Daerah.

2.2.1 Proses Pembentukan Peraturan Daerah

Sebagaimana telah dikemukakan dalam hierarki peraturan perundang-undangan, diketahui jika peraturan daerah merupakan salah satu jenis peraturan perundang-undangan yang tentunya proses pembentukannya mengikuti proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Berikut ini akan diuraikan proses pembentukan peraturan daerah berdasarkan tahapan tersebut:

- a. Tahapan Perencanaan, merupakan mekanisme pembentukan peraturan daerah pertama, yang dilakukan secara koordinatif dan didukung oleh cara atau metode yang pasti, baku dan standar yang mengikat semua lembaga yang berwenang membuat peraturan perundang-undangan.
- b. Tahapan Penyusunan, dalam menyusun rancangan peraturan daerah, Kepala Daerah membentuk tim penyusun rancangan peraturan daerah yang ditetapkan dengan keputusan Kepala Daerah dengan susunan tim sebagai berikut: 1. Kepala Daerah; 2. Sekretaris Daerah; 3. Perangkat Daerah pemrakarsa; 4. Perangkat Daerah yang membidangi hukum diprovinsi; 5. Perangkat Daerah terkait; dan 6. Perancang Peraturan Perundang-undangan.

- c. Tahapan Pembahasan, Pembahasan rancangan peraturan daerah yang berasal dari Kepala Daerah disampaikan dengan surat pengantar Kepala Daerah kepada pimpinan DPRD. Surat pengantar Kepala Daerah dimaksud, paling sedikit memuat; 1. Latar belakang dan tujuan penyusunan; 2. Sasaran yang ingin diwujudkan; dan 3. Materi pokok yang diatur, yang menggambarkan keseluruhan substansi rancangan peraturan daerah.
- d. Tahapan Penetapan, sebelum tahapan penetapan, berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, rancangan Peraturan daerah harus mendapatkan pembinaan/fasilitas.
- e. Tahapan Pengundangan, Pengundangan Peraturan daerah yang telah ditetapkan, diundangan dalam lembaran daerah. Lembaran daerah dimaksud merupakan penerbitan resmi pemerintah daerah. Pengundangan merupakan pemberitahuan secara formal suatu peraturan daerah, sehingga mempunyai daya ikat pada masyarakat. (Sihombing, 2018)

2.4. Ketenagakerjaan

2.4.1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan entitas yang tak terpisahkan dalam dunia industri, mulai sektor manufaktur hingga industri jasa. Dalam era industrialisasi sekarang ini, persoalan ketenagakerjaan semakin menunjukkan tingkat kerumitan, terutama bila dilihat dari segi hukum. Tidak mengherankan bila masalah tersebut diikuti lahirnya banyak ketentuan hukum. Belum lagi persoalan implementasi hukum yang masih banyak mengalami kendala prakteknya. Karenanya diperlukan pemahaman yang menyeluruh terkait substansi aturan ketenagakerjaan dan

permasalahan/kasus yang timbul terkait Implementasi hukum ketenagakerjaan. (Devi Rahayu: h 2, 2019)

2.4.2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

secara umum, tenaga kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis, bergantung pada beberapa kriteria:

1. Menurut konsep angkatan kerja, tenaga kerja dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:
 - a. Penduduk usia kerja yaitu penduduk yang berumur 15 tahun ke atas
 - b. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan yang sedang mencari pekerjaan.
 - c. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang masih sekolah, mengurus rumah tangga, atau tidak melaksanakan kegiatan lain.
2. Menurut keahlian, tenaga kerja dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:
 - a. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.
 - b. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu, yang didapat dari pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak perlu pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan dilakukan berulang-ulang. Sampai dapat menguasai keahlian tersebut dengan baik.

- c. Tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja (Tyas: h 7-10, 2019).

2.4.3. Bentuk Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja Wanita dan anak

1. Perlindungan Pekerja/Buruh Wanita

- a. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh khususnya terhadap pekerja wanita, diantaranya:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh

Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain pada pasal 29, bahwasanya: hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:

- a) Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja
- b) Hak atas jaminan sosial
- c) Hak atas tunjangan hari raya
- d) Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu
- e) Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan kerja.
- f) Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui

g) Hak-hak lain telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

2. Perlindungan keselamatan dan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Sedangkan tujuan dari keselamatan kerja adalah:

- a) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d) Meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mewujudkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ditujukan bagi tenaga kerja, maka dibuatlah program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) seperti yang terdapat pada Peraturan menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 7 tahun 2017, bahwasanya:

Jenis program jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi:

- 1) Jaminan kesehatan nasional, kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaan.
 - 2) JKK atau jaminan kecelakaan kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja.
 - 3) JKK atau jaminan kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
 - 4) JHT atau jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pension, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat
- a. Perlindungan Jam Kerja
Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai 07.00). dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib:
 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
 3. Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara 23.00-05.00. tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan

belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00. dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

b. Perlindungan Dalam Masa Haid

Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

c. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh (Kevin Aditya Putranto: 2018).

2. Perlindungan Pekerja/Buruh Anak

hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja anak sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 thun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu meliputi:

a. Hak mendapatkan gaji yang layak

Pekerja/buruh anak harus mendapatkan gaji yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 90 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum yang diatur dalam Pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

b. Hak mendapatkan waktu kerja yang sesuai

Pasal 69 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan ketentuan pengecualian yang membolehkannya dengan syarat berusia 13 sampai dengan 15 tahun, waktu kerja tidak boleh lebih dari 3 jam, dilakukan pada siang hari, tidak mengganggu waktu sekolahnya, ada izin tertulis dari orang tua atau walinya, ada perjanjian kerja dengan orang tua atau walinya, dan diberikan upah sesuai aturan perundang-undangan. Apabila pengusaha melanggar Pasal 69 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur di dalam Pasal 185.

c. Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti yang cukup

Dalam Pasal 79 ayat (1) telah dijelaskan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Selain hal itu, setiap pekerja wajib memperoleh sedikitnya 12 hari untuk cuti tahunan, namun dengan kondisi pekerja tersebut harus sudah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan lamanya di suatu perusahaan. Pada Pasal 79 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari adalah pekerja yang sudah bekerja minimum 1 tahun di perusahaan.

d. Hak mendapatkan pendidikan

Menurut Pasal 9 Undang-Undang Nomor 17 tahun 2016 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak telah dijelaskan bahwa setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam rangka pengembangan pribadinya dan tingkat kecerdasannya sesuai dengan minat dan bakatnya. Selain itu setiap anak juga berhak mendapatkan perlindungan di satuan pendidikan dari kejahatan seksual dan kekerasan yang dilakukan oleh pendidik, tenaga kependidikan, sesama peserta didik, dan/atau pihak lain. Selain itu, dalam Pasal 69 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah dijelaskan pula bahwa pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.

e. Hak mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diatur mengenai segala hak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan pada pasal 74 di dalam Undang-Undang ini telah disebutkan secara jelas bahwa siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak (Kevin Aditya Putranto: 2018).

2.4.4. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Hak-Hak Tenaga Kerja

- 1) Pasal 5 : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh atau meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Pasal 12 (ayat 3) : Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Pasal 18 (ayat 1) : Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja.

- 6) Pasal 27 : Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikat.
- 7) Pasal 31 : Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri.

2. Kewajiban Tenaga Kerja

- 1) Pasal 102 (ayat 2) : dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pasal 26 (ayat 1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
Ayat 1: Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- 3) Pasal 136 (ayat 1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Pasal 40 (ayat 1): Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi

yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Raedy Yurenza: 2020).

2.5. Pekerja Anak

2.5.1. Pengertian Pekerja Anak

Pengertian pekerja anak adalah anak-anak yang berusia 14 hingga 18 tahun yang bekerja diberbagai bidang pekerjaan yang berkelanjutan dan menyita hampir seluruh waktu mereka sebagai anak sehingga anak tidak dapat bersekolah seperti anak-anak lainnya secara normal. (Maulana Hasan Wadong, 2000, h. 32).

Pengertian pekerja atau buruh anak sendiri secara umum adalah anak-anak yang melakukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya.

Definisi Pekerja Anak menurut ILO/ IPEC adalah anak yang bekerja pada semua jenis pekerjaan yang membahayakan atau mengganggu fisik, mental, intelektual dan moral. Konsep pekerja anak didasarkan pada Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang menggambarkan definisi internasional yang paling komprehensif tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, mengacu secara tidak langsung pada “kegiatan ekonomi”. Konvensi ILO menetapkan kisaran usia minimum dibawah ini dimana anak-anak tidak boleh bekerja. Usia minimum menurut Konvensi ILO Nomor 138 untuk negara-negara dimana perekonomian dan fasilitas pendidikan kurang berkembang adalah semua anak berusia 5-11 tahun yang melakukan kegiatan-kegiatan ekonomi adalah pekerja anak sehingga perlu dihapuskan. Anak-anak usia 12-14 tahun yang bekerja dianggap sebagai pekerja anak, kecuali jika mereka melakukan tugas ringan. Sedangkan usia sampai dengan 18 tahun tidak diperkenankan bekerja pada pekerjaan yang termasuk berbahaya. (Kanyaka Prajnaparamita: 2018).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan anak dibolehkan bekerja terdapat dalam Pasal 69 sampai Pasal 79, bunyi Pasal 69 ayat (1) bahwa 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. Ayat (2) pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
- c. Waktu kerja maksimal 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.

Ayat 3 ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a,b,f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

2.5.2. Dasar Hukum

UU No. 17 Tahun 2016 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak bahwa negara menjamin hak anak atas keberlangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi sebagaimana diamanatkan dalam UUD NKRI Tahun 1945. Dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa anak adalah seseorang

yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Ayat (2) perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. (Undang-Undang Perlindungan Anak No.17 Tahun 2016).

Hal diatas, sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Isra' ayat 31 yang berbunyi :

وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ خَشْيَةَ إِمْلَاقٍ نَحْنُ نَرْزُقُهُمْ وَإِيَّاكُمْ إِنَّ قَتْلَهُمْ كَانَ خِطْئًا كَبِيرًا ﴿٣١﴾

Terjemahnya:

“Dan janganlah kamu membunuh anak-anakmu karena takut kemiskinan. kamilah yang akan memberi rezki kepada mereka dan juga kepadamu. Sesungguhnya membunuh mereka adalah suatu dosa yang besar”. (Q.S. Al-Israa' ayat 31)

Firman Allah tersebut di atas, memberikan gambaran yang obyektif bahwa hakikatnya perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia pada pekerja dibawah umur pada konsep “tauhid”. Dalam konsep Islam, “tauhid” merupakan aspek keimanan manusia yang memberikan motivasi dan arahan dalam perkembangan kepribadian manusia yang sempurna. (Depag RI Al-qur'an dan Terjemahannya h, 250).

Dalam hukum Islam dinyatakan bahwa merawat dan mendidik anak adalah wajib, karena apabila anak yang masih kecil tidak dirawat dan dididik dengan baik, maka anak berakibat buruk pada diri anak, bahkan bisa menjerumuskan kepada kehilangan nyawa mereka. Nyawa anak akan menjadi hilang, apabila membiarkan

anak bekerja dengan kondisi yang membahayakan dan memprihatinkan baik fisik maupun psikisnya, sebab upah rendah dan waktu kerja yang panjang (12-13 jam per hari) yang akan mengancam pada jiwa anak, hal tersebut tidak sesuai dengan *maqashid al-syariah* yang merupakan kebutuhan *dharuriyyah* (primer) diantaranya yaitu untuk menjaga jiwa anak, karena mereka masih butuh perlindungan dari orang tua. (Joni, Muhammad. Zulchaina Z Tamans : 1999, h. 56)

2.6. Maqashid Al-syariah

2.6.1. Pengertian Maqashid Al-syariah

Maqashid Al-syariah berasal dari dua kata yaitu *Maqashid* dan *Syariah*. *Maqashid* memiliki arti berpegang teguh, condong, atau menuju. *Maqashid* adalah cabang ilmu keislaman yang menjelaskan hikmah dibalik adanya syariat agam Islam. Sedangkan Syariat menurut As-Syatibi memiliki arti jalan sumber air atau dapat diartikan sebagai jalan menuju kehidupan yang benar. Dalam kitab al-Muwafaqat ditulis As-Syatibi menyebutkan bahwa *Maqashid Syariah* merupakan tujuan hukum yang diturunkan oleh Allah SWT. Menurut Syaltout dan Sayis intinya syariat memiliki arti seperangkap hukum-hukum dari Tuhan untuk manusia agar mendapat kebahagiaan dunia maupun akhirat. *Maqashid Al-syariah* sering disebut sebagai tujuan hukum Islam dalam menetapkan hukum-hukumnya adalah untuk kemaslahatan manusia seluruhnya. (Amelinda Sofia Permatasari)

Maqashid dianggap sebagai tujuan illahi yang merupakan pedoman bagi prinsip-prinsip hidup di dunia semisal prinsip keadilan, prinsip kemerdekaan itu semua berdasarkan *maqashid* yang merupakan pembentuk akhlak hidup manusia. Inti *Maqashid Al-syariah* adalah maslahat atau manfaat yang menghilangkan semua keburukan atau mudharat yang disebabkan oleh suatu hal. *Maqashid Al-syariah*

secara garis besar sering disebut tujuan sebagai hukum Islam yang berasal dari Allah dan manusia hanya menggunakannya sebagai pedoman dengan mengaplikasikannya melalui kehidupan sehari-hari. Apapun yang menurut agama itu buruk maka hal tersebut dapat mendatangkan masalah atau kemaafan bagi umat manusia. Islam sangat menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM) tak terkecuali hak hidup, hak kemerdekaan dan hak-hak yang lainnya yang dapat diperjuangkan. Manusia mengerjakan hal-hal yang dilarang agama tidak lain adalah memperoleh kebahagiaan dunia akhirat (Amelinda Sofia Permatasari).

Dalam perkembangannya, banyak ulama memiliki perbedaan pendapat akan pembagian *maqashid al-syariah* itu sendiri. As-Syatibi membagi *Maqashid Al-syariah* menjadi tiga peringkat yaitu:

1. *Dharuriyyat*

Dharuriyyat berarti kebutuhan yang mendesak yaitu dimaksudkan untuk menjaga lima unsur kebutuhan yang harus ada. Bagi Wael B. Hallq. *Dharuriyyat* diwujudkan dalam dua pengertian: pada satu sisi, kebutuhan itu harus diwujudkan dan diperjuangkan. Sementara disisi lain, segala hal yang dapat menghalangi pemenuhan kebutuhan tersebut harus disingkirkan. Menjaga kebutuhan yang bersifat sangat penting bagi manusia. Kebutuhan pokok ini ialah menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Apabila tidak terpenuhi maka akan berdampak buruk bagi manusia.

2. *Hajiyyat*

Hajiyyat ialah kebutuhan pokok kedua atau sering disebut kebutuhan sekunder, apabila tidak terwujud maka tidak akan mengancam

kelangsungan hidup manusia tetapi akan menimbulkan kesulitan bagi mukhallaf. Ini diatur dalam hukum Islam yang merupakan hukum rukshah atau keringanan sebagai contoh dari syariat Islam yang membuktikan bahwa Islam itu mudah dan tidak menyulitkan umatnya.

3. *Tahsiniyyat*

Tahsiniyyat merupakan kebutuhan pelengkap yang apabila tidak terpenuhi tidak akan mengancam kelangsungan hidup manusia dan tidak akan menyulitkan kehidupan manusia (Amelinda Sofia Permatasari).

Tujuan hukum Islam atau *Maqashid Al-syariah* dari Allah adalah masalah atau maslahat untuk memberikan kemanfaatan bagi umat manusia. Maslahat dalam Kamus Bahasa Indonesia sebagai sesuatu yang mendatangkan kebaikan. Imam Al-Ghazali mengartikan maslahat yaitu menurut asalnya mendatangkan manfaat dan menolak kerugian. Tapi menurut Al-Ghazali ini hanya keinginan manusia bukan dari Allah, maka ia membuat rumusan baru yakni memelihara tujuan syara. Imam Al-Ghazali membagi tujuan syara menjadi 5 (lima) yakni menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Tujuan yang lima itulah yang populer dengan sebutan al-dharurat al-khams (prinsip yang lima).

1. Tujuan agama merupakan tujuan yang paling utama hukum Islam, sebab agama pedoman manusia. Agama merupakan pegangan hidup umat manusia, selain adanya komponen akidah sebagai pegangan hidup manusia juga adanya akhlak sikap hidup manusia, serta adanya syariat yang merupakan jalan hidup umat muslim. Karena itulah maka hukum kemerdekaan setiap orang beribadah menurut keyakinannya.

2. Tujuan jiwa atau pemeliharaan jiwa, Islam mewajibkan umat untuk memelihara hak manusia untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya. Islam melarang membunuh makhluk hidup dan menjaga berbagai sarana yang dipergunakan oleh umat manusia untuk mempertahankan kemaslahatannya.
3. Pemeliharaan akal sangat dipentingkan dalam Islam karena akal digunakan manusia untuk memikirkan tentang Allah, alam semesta, dan dirinya sendiri. Dengan akal manusia dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Memelihara keturunan, agar kemurnian darah daging dapat dijaga dan kelanjutan hidup manusia di dunia.
5. Memelihara harta, menurut ajaran Islam adalah pemberian dari Allah agar manusia dapat mempertahankan hidup dan melangsungkan kehidupannya.

Karena dalam penelitian ini terfokus hanya pada pemeliharaan *hifdz al-nasl* maka dalam bab ini akan diuraikan lebih spesifik terkait *hifz al-nasl*.

2.6.2. Urgensi *Hifz Al-Nasl* Bagi Perlindungan Anak

Hifz Al-Nasl berasal dari bahasa Arab, *Hifz* artinya memelihara atau menjaga, sedangkan *Nasl* sendiri mempunyai arti keturunan, *hifz nasl* adalah menjaga keturunan dari hak-hak yang membawa pada hal buruk. Islam mengharuskan untuk manusia agar menjaga keturunannya dengan baik, hal ini telah terbukti dari sejak pada abad keempat belas bahwa Islam pada masa Nabi Muhammad memiliki suatu tujuan besar diantaranya adalah menjunjung adanya hak-hak manusia.

1. Penjelasan dari Imam Al-Ghazali, menjelaskan bahwa *Hifz Nasl* adalah sebagai bentuk atau wujud dari al-kulliyat al-Maqashid al-khamsah. Yang mana dalam pemeliharaan keturunan ini berisi menjunjung hak-hak dari manusia itu sendiri. Dalam melestarikan keturunan, manusia hidup sebagai makhluk generasi sehingga untuk mewujudkan hal tersebut maka disahkan dalam bentuk ikatan sah yakni pernikahan. Dengan pernikahan maka akan melahirkan anak sebagai penerus keluarga dan bangsa. Orang tua harus memenuhi segala hak-hak anak dan mensejahterakannya, dilarang bagi orang tua melakukan suatu penganiayaan, kekerasan, mempekerjakan anak dan apa saja yang dapat menyengsarakan anak. Anak merupakan manusia dalam taraf usia yang masih belum mencapai tingkat kedewasaan, sehingga perlunya bagi anak untuk mendapatkan pendidikan agar menjadi generasi yang berkualitas, tidak diperbolehkannya bekerja sebab anak masih dibawah umur. Penjelasan *Hifdz Nasl* juga diartikan sebagai menahan terjadi hal yang buruk dan memastikan supaya tetap hidup (Amelinda Sofia Permatasari: 2021).

Dalam tingkatannya, *Hifdz Nasl* mempunyai tiga tingkatan diantaranya:

2. Memelihara keturunan dalam tingkat dharuriyyat, contohnya yaitu memberikan kebutuhan makanan bagi anak agar ia dapat hidup dengan sejahtera.
3. Memelihara keturunan dalam tingkat hajiyyat, contohnya memilih sekolah untuk anak kualitas yang baik sehingga ia bisa menjadi generasi yang berkualitas pula.

4. Memelihara keturunan dalam tingkat tahsiniyyat, contohnya mengajarkan kepada anak sopan santun dalam melakukan perbuatan dalam kehidupan sehari-hari (Amelinda Sofia Permatasari: 2021).

Kemudian aplikasi konsep Tujuan Hukum yakni kepastian, keadilan, dan kemanfaatan sebagai tolak ukur Peraturan Daerah Kabupaten Morowali Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam melihat persoalan tenaga kerja masih memiliki beberapa hal yang belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan jika hal ini dikontekstualkan pada tataran Implementasinya. Seperti salah satu pada konsep tujuan kepastian hukum, regulasi tersebut belum menjangkau tenaga kerja anak pada sektor informal seperti pengusaha terlebih yang tidak berbadan hukum, serta pada UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan belum secara detail dalam menjawab persoalan tenaga kerja anak di lapangan dan masih ada celah bagi orang tua dan pengusaha untuk mempekerjakan anak. Sehingga pada tataran keadilan akan menimbulkan keburukan pada si anak yang menghasilkan ketidakadilan dan ketidakmanfaatan bagi si anak karena akan mengganggu perkembangan dan pertumbuhannya. (Rico Febriansyah: 2021).

2.7. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas (Cut Magfira: 2018).

Berikut gambar kerangka konsep :



Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Morowali, pada penelitian ini terdapat indikator penting yaitu perlindungan pekerja anak melalui upaya pemerintah daerah dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Perda Nomor 9 tahun 2016 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja anak. Disini peneliti berfokus dalam penelitian terkait yang menjadi faktor penyebab belum terimplementasinya Peraturan Daerah di Kabupaten Morowali, dan upaya pemerintah daerah dalam melaksanakan Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2016. Dari beberapa poin di atas peneliti akan mengetahui bentuk perlindungan pekerja anak dan dapat dilihat dari hukum Islam atau perspektif *Maqhasid Al-syariah*. Konsep ini merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui indikator apa saja yang diketahui sebagai pendukungnya untuk dianalisis dari variabel tersebut. Adapun konsep penelitian ini tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Morowali Nomor 9 tahun 2016 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mengacu kepada perlindungan pekerja anak.

