

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PASUKAN  
ORANGE DI KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**ANDITHA SAFANY**  
NIM. 18 0303 0111

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PASUKAN  
ORANGE DI KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Pembimbing:**

- 1. Dr. Helmi Kamal, M.HI**
- 2. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anditha Safany  
NIM : 18 0303 0111  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 25 September 2023



Yang membuat pernyataan,

Anditha Safany

NIM. 18 0303 0111

## HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Perlindungan Hukum terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo yang ditulis oleh Anditha Safany Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0303 0111, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, 04 September 2023 bertepatan dengan 18 Safar 1445 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 02 Oktober 2023

### TIM PENGUJI

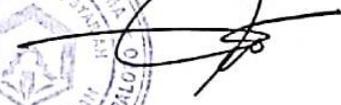
- |                                   |                   |         |
|-----------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag  | Ketua Sidang      | (.....) |
| 2. Dr. Haris Kulle, Lc., M.Ag     | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Rahmawati, M.Ag            | Penguji I         | (.....) |
| 4. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag        | Penguji II        | (.....) |
| 5. Dr. Helmi Kamal, M.HI          | Pembimbing I      | (.....) |
| 6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H | Pembimbing II     | (.....) |

### Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Syariah

  
Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag  
NIP 19740630 200501 1 004

Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah

  
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H  
NIP 19920416 20181 2 003

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَ  
أَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. (امابعد)

Puji dan syukur kepada Allah Swt. Oleh karena berkat rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Upah *Pasukan Orange* di Kota Palopo” sebagaimana bentuknya sekarang, guna memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Shalawat dan salam senantiasa dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw. beserta keluarga, para sahabat, dan umatnya. Dalam penyusunan skripsi tentu setiap peneliti dihadapkan dalam berbagai masalah, baik itu masalah kecil maupun masalah yang dinilai cukup rumit. Dalam penyusunan skripsi ini pun demikian. Mulai dari pemerolehan data, hingga proses pengolahan dan penyajian data hasil penelitian di dalam penulisan skripsi ini, peneliti juga mengalami kesulitan dan juga kendala.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, di samping usaha-usaha yang peneliti lakukan, tidak kalah pentingnya adalah perhatian dan bantuan dari berbagai pihak. Baik dalam bentuk saran, petunjuk, maupun materi atas penyelesaian skripsi ini, terkhusus kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak

Arsyad Soele Palayukan (Alm) dan Ibu Nur Asilan Tagan yang telah mendidik dan memberikan kasih sayang kepada peneliti sejak kecil, senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, semangat, dukungan baik moril maupun materil dalam menghadapi semua proses dalam hidup dan selama peneliti menempuh pendidikan, serta segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya dan juga untuk kakak saya Awirna Fistry, S.Kom dan adik saya Achril Faril yang juga banyak mendoakan, memberikan bantuan dan juga dukungan yang tak terhingga kepada peneliti.

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan sebanyak-banyaknya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M. Ag. selaku Rektor IAIN Palopo beserta Wakil Rektor I Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Wakil Rektor II Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. dan Wakil Rektor III Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
2. Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah beserta Wakil Dekan I Dr. Haris Kulle, Lc., M.Ag. Wakil Dekan II Ilham, S.Ag., MA. dan Wakil dekan III Muh. Darwis, S.Ag., M. Ag.
3. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Hardianto, S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.

5. Dr. Helmi Kamal, M.HI. selaku Pembimbing I dan Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan saran, serta arahan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Rahmawati, M.Ag. selaku Penguji I dan Hamsah Hasan, Lc., M.Ag. selaku Penguji II yang telah banyak memberikan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Irma T, S.Kom., M.Kom selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama duduk dibangku perkuliahan dan memberikan bantuan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
9. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan, beserta staf yang telah banyak membantu dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan dalam skripsi ini.
10. Pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan pelayanan dengan baik selama penelitian berlangsung.
11. Kak Ningsih dan Pasukan Orange selaku narasumber yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Siska Wulandari, Iga Afrianti, dan Wingky Darwanti yang selalu membantu, sudah mau direpotkan, menemani dan memberikan dukungan serta semangat kepada peneliti sejak awal perkuliahan dan selama proses penyusunan skripsi ini.

13. Teman-teman angkatan 2018 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, khususnya kelas HES D yang membantu dan memberikan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, memberikan wawasan dan menambah pengetahuan khususnya bagi peneliti dan pihak-pihak yang memerlukan hal-hal terkait perlindungan hukum terhadap upah.



Palopo, 29 Januari 2023

Peneliti

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada Tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>Fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>Fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa*

هَوَّلَ: *hauḷa*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ...   اِىَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya'</i>	ā	a dan garis di atas
اِىَ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya'</i>	ī	I dan garis di atas
اِوُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	U dan garis di atas

مَاتَ : *mâta*

رَمِيَ : *ramâ*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamutu*

### 4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلِ	: <i>al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjānā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
نُعِمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber-*tasydid* diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*

( ِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi i.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Ali (bukan 'aly atau 'aliyy)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> ( <i>az-zalzalāh</i> )
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

#### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	- : <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أَمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dilakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah*

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللّٰهِ دِيْنُ اللّٰهِ *dīnullāh billāh*

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fī rahmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihi al-Qur'ān*

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

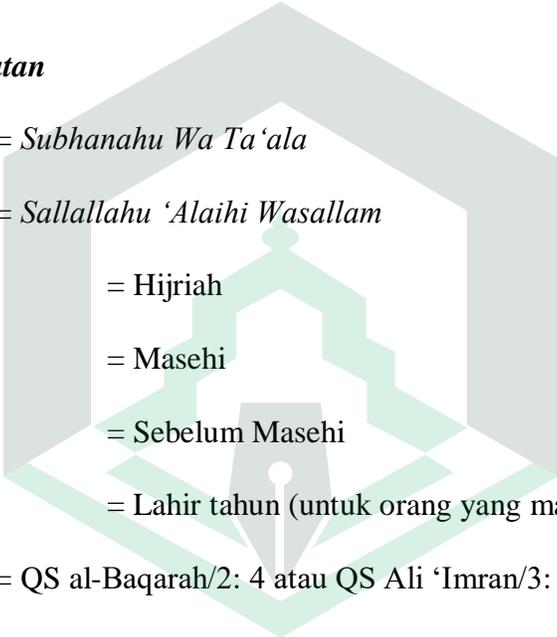
Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## B. Daftar Singkatan



Swt.	= <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
saw.	= <i>Sallallahu 'Alaihi Wasallam</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR KUTIPAN AYAT</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR HADIS</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xxvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori.....	10
1. Perlindungan Hukum .....	10
2. Upah.....	12
3. Pekerja.....	21
C. Kerangka Pikir.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	26
B. Data dan Sumber Data .....	27
C. Lokasi Penelitian .....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Teknik Analisis Data .....	29
F. Definisi Istilah .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>31</b>
A. Gambaran Umum Pasukan Orange di Kota Palopo .....	31
B. Sistem Pembayaran Upah Pasukan Orange di Kota Palopo .....	34
C. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo .....	55
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65

B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>



## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 2 QS al-Syu'ara/26: 183 .....	15
Kutipan Ayat 3 QS al-Jasiyah/45: 22.....	16
Kutipan Ayat 5 QS al-Maidah/5: 1 .....	46



## DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang pemberitahuan upah kepada pekerja.....	14
Hadis 2 Hadis tentang pembayaran upah yang disegerakan .....	16



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Upah Pasukan Orange .....	35
-------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Wawancara Penelitian .....	75
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian DPMPTSP .....	76
Lampiran 3 Berita Acara Seminar Proposal.....	77
Lampiran 4 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi .....	78
Lampiran 5 Halaman Persetujuan Pembimbing .....	79
Lampiran 6 Nota Dinas Pembimbing .....	80
Lampiran 7 Berita Acara Seminar Hasil .....	81
Lampiran 8 Penilaian Seminar Hasil .....	82
Lampiran 9 Nota Dinas Penguji .....	83
Lampiran 10 Berita Acara Ujian Munaqasyah .....	84
Lampiran 11 Penilaian Ujian Munaqasyah 1 .....	85
Lampiran 12 Penilaian Ujian Munaqasyah 2 .....	86
Lampiran 13 Surat Keterangan Tim Verifikasi Naskah Skripsi.....	87
Lampiran 14 Cek Plagiasi .....	88
Lampiran 15 Riwayat Hidup .....	89

## ABSTRAK

**Anditha Safany, 2023.** *“Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo”*. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Helmi Kamal dan Fitriani Jamaluddin.

Skripsi ini membahas tentang Perlindungan Hukum terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pembayaran upah bagi Pasukan Orange di Kota Palopo dan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap upah Pasukan Orange di Kota Palopo. Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris yang mengambil data dari lapangan. Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, disajikan secara deskriptif dan memadukan data yang diperoleh dari hasil wawancara di lapangan dengan data yang dikumpulkan dari beberapa sumber lainnya. Hasil penelitian ini yaitu sistem pembayaran upah bagi Pasukan Orange ditentukan dengan sistem satuan waktu, yaitu upah dibayarkan tiap bulan dengan lama waktu kerja enam hari dalam satu minggu berdasarkan jumlah shift dan lama waktu kerja dalam satu shift adalah tiga sampai empat jam. Upah Pasukan Orange dibayarkan secara tunai dimana tempat pembayaran upah dilakukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Hal tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Noor 11 Tahun 2020 dan juga ketentuan pengupahan dalam Islam, namun belum sepenuhnya dikarenakan pembayaran upah kadang terlambat dilakukan jika bertepatan pada hari libur dan juga jika dana APBD untuk upah Pasukan Orange terlambat dikeluarkan. Upah Pasukan Orange juga akan dipotong jika mereka tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas, jika sakit harus menyertakan surat keterangan dokter agar upah tidak dipotong. Hal tersebut tidak disebutkan dalam kontrak kerja. Upah yang diterima Pasukan Orange juga masih di bawah UMK karena masalah anggaran yang tidak memadai dan jumlah pasukan orange pun juga lebih banyak dari anggaran upah yang telah ditetapkan. Perlindungan hukum terhadap upah Pasukan Orange di Kota Palopo dilakukan dengan upaya preventif dan represif. Upaya preventif yaitu melalui peraturan perundang-undangan tentang upah dan juga kontrak kerja antara Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dan Pasukan Orange, perlindungan hukum preventif tersebut belum berjalan dengan baik sedangkan upaya represif yaitu melalui tindakan Pasukan Orange melakukan mogok kerja untuk menuntut hak upah saat waktu pembayaran upah terlambat dibayarkan.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Upah, Pasukan Orange.

## **ABSTRACT**

**Anditha Safany, 2023.** *"Legal Protection of Orange Troop Wages in Palopo City". Thesis Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Helmi Kamal and Fitriani Jamaluddin.*

*This thesis discusses the Legal Protection of Orange Troop Wages in Palopo City. The purpose of this research is to find out the wage payment system for Orange Troops in Palopo City and to find out the legal protection of Orange Troops' wages in Palopo City. This type of research is empirical juridical research that takes data from the field. The research was conducted at the Palopo City Environmental Service. The data collection was done through observation, interview, and documentation. Furthermore, data analysis was carried out descriptively qualitative, presented descriptively and combining data obtained from interviews in the field with data collected from several other sources. The result of this research is that the wage payment system for the Orange Troops is determined by the time unit system, which is paid monthly with a working time of six days a week based on the number of shifts and the length of working time in one shift is three to four hours. Orange Squad wages are paid in cash where wage payments are made at the Palopo City Environmental Agency office. This is in accordance with Law No. 13/2003 on Manpower jo Job Creation Law No.11/2020 and also the provisions of wages in Islam, but not fully because wage payments are sometimes made late if it coincides with a holiday and also if the APBD funds for Orange Troop wages are issued late. Orange Troop wages will also be deducted if they are absent from work with a not clear reason, if they are sick they must include a doctor's certificate so that wages are not deducted. This is not mentioned in the employment contract. The wages received by the Orange Troops are also still below the minimum wage because of inadequate budget problems and the number of orange troops is also more than the wage budget that has been set. Legal protection of Orange Troop wages in Palopo City is carried out with preventive and repressive efforts. Preventive efforts are through legislation on wages and also employment contracts between the Palopo City Environmental Service and the Orange Troops, preventive legal protection has not gone well while repressive efforts are through the actions of the Orange Troops on strike to demand wage rights when wage payments are paid late.*

*Keywords: Legal Protection, Wages, Orange Troops.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Negara Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan disegala bidang, salah satunya di bidang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional merupakan perwujudan dari upaya mencapai tujuan bangsa yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat yaitu memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia, karena tenaga kerja adalah salah satu modal dasar dalam pembangunan yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.<sup>1</sup>

Setiap pekerja memiliki keinginan untuk hidup dan bekerja dengan layak untuk memperoleh kehidupan yang sejahtera. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan definisi pekerja/buruh yaitu:

---

<sup>1</sup>Lidia Febrianti, "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *UIR Law Review* 01, No. 01 (April, 2017): 83-92, <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/151/261>.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>2</sup>

Sejatinya, seorang pekerja bukan hanya seseorang yang mampu melakukan pekerjaan dengan imbalan pembayaran, namun juga memiliki hak dan kewajiban yang harus diperoleh selama ia bekerja di suatu instansi atau perusahaan.<sup>3</sup> Salah satu hak pekerja yaitu hak atas upah. Keadaan ekonomi yang rendah dan kebutuhan yang semakin meningkat menjadi salah satu dari beberapa alasan orang ingin bekerja. Tujuan utama orang mencari kerja yaitu untuk memperoleh penghasilan atau upah.<sup>4</sup>

Upah dan kebutuhan hidup adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dengan upah yang diperoleh pekerja akan memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu upah menjadi sangat penting bagi pekerja. Definisi upah berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Adapun kebijakan pengupahan diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 meliputi:

---

<sup>2</sup>Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1.

<sup>3</sup>Yuditha Khoirunnisa dan Deddy Effendy, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Di PT . X Kota Depok Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Prosiding Ilmu Hukum* 4, No. 2 (Agustus, 2018): 684–89, <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum/article/view/10865/pdf>.

<sup>4</sup>Evy Savitri Gani, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia", *Tahkim* 11, No. 1 (Juni, 2015), 127–43, file:///C:/Users/Ditha/Downloads/10-44-1-PB-1.pdf.

“Upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya”.<sup>5</sup>

Upah dalam Islam biasanya disebut sebagai *jaza'* (pengembalian atau pembalasan). Setiap orang yang bekerja akan memperoleh imbalan baik imbalan di dunia yang berupa materi maupun di akhirat yang berupa pahala. Baik laki-laki maupun perempuan akan mendapat balasan atas amal kebaikan yang dilakukan. Islam menekankan bahwa tidak boleh ada perbedaan atas upah untuk pekerjaan yang sama dan upah yang diterima pun harus sesuai dengan ikhtiyar yang dilakukan dan tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*.<sup>6</sup> Islam juga menganjurkan bagi pengusaha atau pemberi pekerjaan untuk memenuhi hak-hak yang memang harus ia berikan kepada setiap pekerjanya termasuk hak atas upah. Sebelum dimulainya pekerjaan upah harus disebutkan sebagaimana hadis riwayat Al-Nasa'I, Rasulullah saw. bersabda:

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا جِبَّانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ  
عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ. (رواه  
النسائي).

Artinya:

*“Telah mengabarkan kepada kami Muhammad bin Hatim berkata; telah memberitakan kepada kami Hibban berkata; telah memberitakan kepada kami Abdullah dari Syu'bah dari Hammad dari Ibrahim dari Abu Sa'id berkata,*

<sup>5</sup>Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.

<sup>6</sup>Armansyah Wiliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam", *Jurnal Birnsnis Dan Manajemen Islam* 5, No. 2 (Desember, 2017), 265–92, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/3014/2234>.

“Jika kamu memperkerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya”. (HR. Al-Nasa’I).<sup>7</sup>

Dari hadis tersebut Rasulullah saw. memberikan petunjuk agar pemberi kerja memberitahu pekerja tentang jumlah gaji atau upah yang akan mereka terima sebelum mereka mulai bekerja. Hal tersebut akan memberi motivasi dan rasa semangat untuk bekerja dan memberi rasa nyaman dalam bekerja. Pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Rasulullah saw. menganjurkan untuk memberikan upah kepada pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Sebagaimana hadis riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar, Rasulullah saw. bersabda:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ.  
(رواه ابن ماجة).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).<sup>8</sup>

Ketentuan tersebut agar pekerja tidak ragu dan merasa khawatir atas upah mereka yang terlambat untuk diberikan tanpa alasan yang jelas dan dibenarkan. Hadis di atas menjelaskan bahwa gaji atau upah pekerja harus segera diberikan tepat waktu

<sup>7</sup>Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa'I*, Kitab. Al-Muzaara'ah, Juz. 7, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1930 M), h. 31-32.

<sup>8</sup>Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443, (Beirut – Libanon: Darul Fikri, 1981 M), h. 817.

setelah selesai melakukan pekerjaannya dengan tidak menunda, mengurangi, apalagi tidak dibayarkan karena itu termasuk kezaliman.<sup>9</sup>

Selain pekerja formal, pekerja informal juga merupakan jenis pekerja yang berhak atas upah. Pekerja informal adalah pekerja yang pekerjaannya mencakup berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh/pekerja tidak tetap, berusaha dibantu buruh/pekerja tetap, buruh atau karyawan, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas nonpertanian, serta pekerja keluarga/tidak dibayar.<sup>10</sup> Salah satu bentuk pekerjaan informal yaitu petugas kebersihan. Petugas kebersihan biasanya memiliki sebutan yang berbeda-beda di tiap kota. Pekerja yang bertugas membersihkan kota khususnya di Kota Palopo dikenal dengan sebutan “Pasukan Orange” yaitu panggilan untuk kelompok orang dengan profesi yang bergerak di bidang kebersihan untuk membersihkan sampah agar lingkungan di perkotaan tetap terjaga kebersihannya. Membersihkan sampah adalah tugas rutin yang dilakukan dari pukul 03.00 dini hari hingga pukul 23.00 WITA yang dilakukan secara bergantian sesuai dengan shift setiap harinya.<sup>11</sup>

Setelah melakukan kewajibannya pekerja berhak atas haknya. Dalam kontrak kerja antara pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Pasukan Orange di Kota Palopo

---

<sup>9</sup>Ani Nursalikah, “Dua Golongan Yang Dimusuhi Allah di Hari Kiamat,” September 3, 2020, <https://www.republika.co.id/berita/qg2eur366/dua-golongan-yang-dimusuhi-allah-di-hari-kiamat-part1>. Diakses pada 27 Oktober 2022.

<sup>10</sup>Detikfinance, “Nasib Jadi Pekerja Informal Sering Nelangsa, Apa Solusinya?,” Juni 30, 2022, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6155247/nasib-jadi-pekerja-informal-sering-nelangsa-apa-solusinya>. Diakses pada 27 Oktober 2022.

<sup>11</sup>Dwi Maharani, “Manajemen Komunikasi Pada Petugas Kebersihan Kota Palembang”, *Mediator: Jurnal Komunikasi* 11, No. 1 (Juni, 2018), 119–28 <<https://doi.org/10.29313/mediator.v11i1.3267>>.

disebutkan bahwa pekerja bekerja selama satu tahun sesuai shift dan berhak atas hak upah sebesar Rp850.000 per shift yang akan dibayarkan per bulan sesuai dengan jumlah shift yang diambil. Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, dalam melaksanakan tugasnya Pasukan Orange di Kota Palopo tidak menerima upah penuh jika mereka tidak masuk kerja dengan alasan izin terkait kepentingan atau masalah keluarga, sakit dan lain sebagainya. Upah mereka akan dipotong sebesar Rp38.000 per hari selama pekerja tidak masuk kerja. Pemotongan upah tersebut tidak terdapat pada kontrak kerja. Upah pasukan orange juga pernah terlambat dibayarkan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui dan membahas lebih lanjut tentang perlindungan terhadap hak atas upah pekerja petugas kebersihan yang dituangkan dalam judul "*Perlindungan Hukum terhadap Upah Pasukan Orange Di Kota Palopo*".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem pembayaran upah bagi pasukan orange di Kota Palopo?
- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah pasukan orange di Kota Palopo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Guna mengetahui sistem pembayaran upah bagi pasukan orange di Kota Palopo.
- b. Guna mengetahui perlindungan hukum terhadap upah pasukan orange di Kota Palopo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai hak upah pekerja. Serta dapat dijadikan bahan referensi mengenai hak-hak pekerja khususnya hak upah.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai bahan untuk meningkatkan pengetahuan dan memperluas wawasan serta mengasah pola pikir lebih kritis terkait tentang perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja khususnya mengenai Perlindungan Hukum terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo.

###### **b. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan dan pemahaman bagi masyarakat atau pihak-pihak lainnya yang memerlukan hal-hal terkait hak upah pekerja yang harus dipenuhi dalam bekerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Wulan Malakiano tahun 2019 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Kebersihan Dan Pertamanan Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Di Kecamatan Siak Kabupaten Siak”.

Hasil penelitian ini adalah banyak hak-hak pekerja yang belum dipenuhi oleh pemerintah Kabupaten Siak. Hak pekerja yang belum terpenuhi antara lain upah yang masih dibawah standar minimum, tidak adanya jaminan sosial pekerja, dan penggunaan alat perlindungan diri yang tidak efektif mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Pekerja kebersihan dan pertamanan menjadi pihak yang lemah dalam perjanjian kerja. Hak-hak yang belum terpenuhi tersebut tidak dimuat dalam perjanjian kerja.<sup>1</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, juga objek penelitian yang merupakan petugas kebersihan. Penelitian ini berfokus pada

---

<sup>1</sup>Wulan Malakiano, Skripsi: *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Kebersihan dan Pertamanan Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di Kecamatan Siak Kabupaten Siak*, (Riau: Universitas Islam Riau, 2019), xv.

perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kebersihan dan pertamanan. Oleh karena itu, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih memfokuskan pada perlindungan hukum terhadap upah petugas kebersihan di Kota Palopo yang biasa disebut pasukan orange.

2. Penelitian oleh Russadi Afifudin tahun 2020 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kebersihan Sampah Di Kota Ambon”.

Hasil penelitian ini adalah menurut Dinas Lingkungan Hidup dan Persampahan Kota Ambon pekerja telah mendapatkan haknya berupa hak atas upah, tunjangan hari raya, BPJS ketenagakerjaan serta mendapatkan fasilitas alat dalam melakukan tugasnya. Tetapi keterangan berbeda didapatkan dari pekerja kebersihan tersebut bahwa yang mereka dapatkan adalah upah harian dan fasilitas alat kerja saja. Hak cuti, hak istirahat, dan hak beribadah adalah yang tidak didapatkan oleh pekerja kebersihan di Kota Ambon. selain itu hak baik BPJS kesehatan maupun BPJS ketenagakerjaan juga tidak didapatkan, upah yang diperoleh pun sesuai dengan UMP Maluku, keamanan dan keselamatan pekerja kebersihan juga kurang diperhatikan.<sup>2</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, juga objek penelitian yang merupakan petugas kebersihan. Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kebersihan. Oleh karena itu, maka

---

<sup>2</sup>Russadi Afifudin, Skripsi: *Perindungan Hukum Terhadap Pekerja Kebersihan Sampah di Kota Ambon*, (Ambon: Institut Agama Islam Negeri Ambon, 2020), viii.

penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih memfokuskan pada perlindungan hukum terhadap upah petugas kebersihan di Kota Palopo yang biasa disebut pasukan orange.

3. Penelitian oleh Zhafira Syadza Putri Dodi tahun 2021 dengan judul “Pelaksanaan Sistem Pengupahan Dan Jaminan Sosial Pada Karyawan Toko Indonesia Exclusive Textile Jambi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”

Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan sistem pengupahan dan jaminan sosial pada karyawan Toko Indonesia Exclusive Textile Jambi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan upah yang diterima karyawan Toko Indonesia Exclusive Textile Jambi masih di bawah Upah Minimum Kota, selain itu pekerja juga tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan dan hal itulah yang dimanfaatkan oleh pihak dari Toko Indonesia Exclusive Textile Jambi.<sup>3</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah membahas mengenai permasalahan upah dan juga objek penelitiannya merupakan pekerja pada sektor informal. Perbedaannya yaitu penelitian ini berfokus pada pelaksanaan sistem pengupahan dan jaminan sosial pada karyawan Toko Indonesia Exclusive Textile Jambi, oleh karena itu peneliti lebih fokus kepada

---

<sup>3</sup>Zhafira Syadza Putri Dodi, Skripsi: *Pelaksanaan Sistem Pengupahan Dan Jaminan Sosial Pada Karyawan Toko Indonesia Exclusive Textile Jambi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Jambi: Universitas Jambi, 2021), v.

perlindungan hukum terhadap upah pekerja yang bertugas sebagai petugas kebersihan pasukan orange di kota Palopo.

## B. Deskripsi Teori

### 1. Perlindungan Hukum

Perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberi oleh hukum yang ditujukan kepada perlindungan untuk kepentingan tertentu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum merupakan makna dari perlindungan hukum. Fungsi dan peran hukum sebagai pelindung dan pengatur kepentingan masyarakat selalu berkaitan dengan perlindungan hukum, seperti yang dikatakan oleh Bronislaw Malinowski dalam buku yang ditulisnya dengan judul *Crime and Custom in Savage*, bahwa hukum juga berperan dalam kegiatan sehari-hari tidak hanya pada keadaan-keadaan yang berhubungan dengan kekerasan dan bertetangan dengan aturan. Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat, dan juga pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang selanjutnya diikuti dengan subjek hukum berdasarkan wewenang dan ketentuan hukum.<sup>4</sup>

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan pengertian ketenagakerjaan ialah:

“Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

---

<sup>4</sup>Hartati, Skripsi: *Peran Dinas Lingkungan Hidup dalam Memberikan Perlindungan Kesehatan Terhadap Petugas Kebersihan di Lampung Utara (Studi di Kabupaten Lampung Utara)*, (Lampung: Universitas Muhammadiyah Kotabumi, 2021), 20.

Berdasarkan pengertian tersebut, hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja merupakan pengertian dari hukum ketenagakerjaan. Ketika seseorang sedang aktif bekerja atau selama seorang pekerja masih bekerja menjadi hal yang paling banyak diatur dalam hukum ketenagakerjaan.<sup>5</sup> Perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntutan maupun dengan peningkatan terhadap pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam yaitu:<sup>6</sup>

- a. Perlindungan ekonomis, ialah perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja termasuk jika pekerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya
- b. Perlindungan sosial, ialah perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
- c. Perlindungan teknis, perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

---

<sup>5</sup>Dalinama Teaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), 2.

<sup>6</sup>Hartati, Skripsi: *Peran Dinas Lingkungan Hidup dalam Memberikan Perlindungan Kesehatan Terhadap Petugas Kebersihan di Lampung Utara (Studi di Kabupaten Lampung Utara)*, (Lampung: Universitas Muhammadiyah Kotabumi, 2021), 22.

Perlindungan hukum mempunyai tujuan yaitu untuk menjamin terjadinya hubungan kerja yang harmonis antara kedua pihak tanpa adanya tekanan kepada pihak yang lemah dalam hubungan kerja tersebut.<sup>7</sup>

## 2. Upah

Upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang harus diberikan oleh pihak pemberi kerja kepada pekerja dengan jumlah yang sepadan dengan kinerja pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Jumlah upah yang diberikan tersebut harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara kedua pihak.<sup>8</sup> Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja diatur dalam Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, diantaranya:

- a. Upah minimum
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

---

<sup>7</sup>Riski Ilahi, Skripsi: *Perlindungan Hukum terhadap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Pekanbaru: Universitas Islam Riau, 2019), 20.

<sup>8</sup>Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)", *Meta Yuridis* 1, No. 2 (2018), 72–74, <http://journal.upgris.ac.id/index.php/meta-yuridis/article/view/2916/2399>.

Upah merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”<sup>9</sup>

Pengaturan pembayaran upah dilakukan oleh pemerintah, dimana setiap tahunnya gubernur menetapkan upah minimum kota/kabupaten.<sup>10</sup> Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah* (أَجْرَة). Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti 'iwad yaitu ganti, dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti atas suatu pekerjaan yang dilakukan.<sup>11</sup> Ketentuan syariat Islam mengenai pembayaran upah yaitu:<sup>12</sup>

a. Sebelum dimulainya pekerjaan upah harus disebutkan

Hadis riwayat Al-Nasa’i, Rasulullah saw. bersabda:

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا حِبَّانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ. (رواه النسائي).

Artinya:

“Telah mengabarkan kepada kami Muhammad bin Hatim berkata; telah memberitakan kepada kami Hibban berkata; telah memberitakan kepada kami

<sup>9</sup>Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), 252.

<sup>10</sup>Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 86.

<sup>11</sup>Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020), 7.

<sup>12</sup>Fauzi Caniago, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam", *Jurnal Textura* 1, No. 5 (2018): 48, <http://www.journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170/126>.

*Abdullah dari Syu'bah dari Hammad dari Ibrahim dari Abu Sa'id berkata, "Jika kamu memperkerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya". (HR. Al-Nasa'I).*<sup>13</sup>

Dari hadis tersebut Rasulullah saw. memberikan petunjuk agar pemberi kerja memberitahu pekerja tentang jumlah gaji atau upah yang akan mereka terima sebelum mereka mulai bekerja. Hal tersebut akan memberi motivasi dan rasa semangat untuk bekerja dan memberi rasa nyaman dalam bekerja. Pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja dengan pemberi kerja.

b. Upah dibayarkan secara layak

Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Syu'ara (26) : 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Terjemahnya:

*"Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi".*<sup>14</sup>

Ayat di atas menganjurkan agar kita tidak merugikan orang lain dengan mengurangi hak-hak yang memang harus didapatkannya. Dalam arti yang lain juga bermakna yaitu membayar seorang pekerja dengan upah yang layak, benar dan semestinya, tidak mengurangi daripada yang biasa dibayarkan.

c. Upah dibayarkan secara proporsional

Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Jasiyah (45) : 22

<sup>13</sup>Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa'I*, Kitab. Al-Muzaara'ah, Juz. 7, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1930 M), h. 31-32.

<sup>14</sup>Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 374.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ  
لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

*“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar, dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang diekrjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”*.<sup>15</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang upah proporsional yang diterima pekerja yaitu upah yang didapatkan sepadan dengan tenaga yang dikeluarkan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga berkaitan dengan kaidah fiqh yaitu:

الْأَجْرَةُ فِي حِرَاسَةِ الْأَعْدَالِ

Artinya:

*“Upah itu harus berlandaskan pada keadilan.”*

Kaidah tersebut menyatakan upah harus berdasarkan pada rasa keadilan, yang dimaksud adalah keadilan yang berimbang antara upah yang diterima oleh pekerja dan hasil pekerjaannya. Adil bermakna proporsional juga disebutkan dalam kaidah fiqh yaitu:

النِّعْمَةُ بِقَدْرِ النِّقْمَةِ وَالنِّقْمَةُ بِقَدْرِ النِّعْمَةِ

Artinya:

*“Kenikmatan disesuaikan dengan kadar jerih payah dan jerih payah disesuaikan dengan kenikmatan.”*

<sup>15</sup>Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 500.

Potongan pertama dari kaidah ini sering diungkapkan dengan *al-ujrah bi qadri al-masyaqqah*, artinya upah diukur dengan jerih payah atau kesulitan.<sup>16</sup>

d. Pembayaran upah dilakukan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah disepakati

Rasulullah saw. menganjurkan untuk memberikan upah kepada pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Sebagaimana hadis riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar, Rasulullah saw. bersabda:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.  
(رواه ابن ماجة).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).<sup>17</sup>

Ketentuan tersebut agar pekerja tidak ragu dan merasa khawatir atas upah mereka yang terlambat untuk diberikan tanpa alasan yang jelas dan dibenarkan. Hadis di atas menjelaskan bahwa gaji atau upah pekerja harus segera diberikan tepat waktu setelah selesai melakukan pekerjaannya dengan tidak menunda, mengurangi, apalagi tidak dibayarkan karena itu termasuk kezaliman.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Abdul Mudjib, *Kaidah-Kaidah Ilmu Fiqh (al-qowai'idatul fiqhiyyah)*, h. 85.

<sup>17</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443, (Beirut – Libanon: Darul Fikri, 1981 M), h. 817.

<sup>18</sup> Ani Nursalikhah, “Dua Golongan Yang Dimusuhi Allah di Hari Kiamat,” September 3, 2020, <https://www.republika.co.id/berita/qg2eur366/dua-golongan-yang-dimusuhi-allah-di-hari-kiamat-part1>. Diakses pada 27 Oktober 2022.

Upah dalam fiqh muamalah, masuk dalam pembahasan tentang *ijarah* atau *ujrah*. Berdasarkan Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017, menetapkan ketentuan terkait *ujrah* terdiri dari:

- a. Ujrah boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah (*mutaqawwam*) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, presentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.
- c. Ujrah boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Ujrah yang telah disepakati boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh Musta'jir sesuai kesepakatan.<sup>19</sup>

Pada dasarnya upah hanya diberikan jika pekerja masuk kerja. Prinsip tersebut dikenal dengan *no work no pay*. Namun terlepas dari prinsip *no work no pay* tersebut, dalam hal tertentu pihak pemberi kerja tetap harus memberikan upah kepada pekerja jika pekerja tidak masuk kerja dengan sebab-sebab tertentu.<sup>20</sup> Berdasarkan Pasal 24 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bahwa:<sup>21</sup>

- “Pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan:
- a. Berhalangan;
  - b. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; atau
  - c. Menjaankan hak waktu istirahat kerjanya
- Tetap dibayar upahnya.”

<sup>19</sup>DSN-MUI, "Fatwa DSN-MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah", Fatwa DSN MUI, 2017, 1-7.

<sup>20</sup>Evy Savitri Gani, "Sistem Perlindungan Upah di Indonesia," *Jurnal Tahkim XI*, No. 1 (Juni, 2015): 138, file:///C:/Users/Ditha/Downloads/10-44-1-PB-1.pdf.

<sup>21</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 24.

Sebab-sebab tertentu pemberi kerja tetap harus memberikan upah kepada pekerja jika tidak masuk kerja, diantaranya sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a. Pekerja yang sakit bukan akibat dari kecelakaan kerja, dimana sakit tersebut harus disertai dengan surat keterangan dari dokter.
- b. Pekerja perempuan yang sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada pihak pemberi kerja bahwa pada hari pertama dan kedua masa haidnya tidak dapat meakukan pekerjaannya.
- c. Pekerja yang tidak masuk kerja karena menikah, istri melahirkan atau keguguran, serta ada keluarga pekerja dalam satu rumah yang meninggal dunia.
- d. Pekerja yang tidak dapat bekerja karena sedang melaksanakan kewajiban terhadap Negara namun tidak lebih dari satu tahun.
- e. Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang melaksanakan kewajibannya untuk beribadah.
- f. Pekerja yang sudah siap melakukan pekerjaan yang diberikan namun pihak pemberi kerja tidak jadi untuk member kerjaan tersebut, baik karena adanya hambatan maupun kesalahan yang disebabkan oleh pihak pemberi kerja itu sendiri.
- g. Pekerja yang menjalankan hak untuk istirahat.
- h. Pekerja yang melaksanakan tugas serikat pekerja dengan persetujuan dari pihak pemberi kerja.

---

<sup>22</sup>Mawardi Khairi, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 43.

i. Pekerja yang menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pemberi kerja tetap harus membayar upah kepada pekerja jika hal-hal di atas terjadi dengan beberapa ketentuan:<sup>23</sup>

a. Jika pekerja sakit, maka upah yang dibayarkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Dibayar 100% dari upah untuk empat bulan pertama;
- 2) Dibayar 75% dari upah untuk empat bulan kedua;
- 3) Dibayar 50% dari upah untuk empat bulan ketiga;
- 4) Dibayar 25% dari upah untuk bulan selanjutnya sebelum pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja.

b. Upah dibayar untuk tiga hari jika pekerja menikah.

c. Upah dibayar untuk dua hari jika pekerja menikahkan anaknya, mengkhitan anaknya, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran, serta suami/istri atau orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia.

d. Upah dibayar untuk satu hari jika ada anggota keluarga pekerja dalam satu rumah meninggal dunia.

e. Upah tetap dibayar untuk pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang melaksanakan kewajibannya untuk beribadah, dalam Pasal 93 ayat (2) huruf e yang berbunyi:

“Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.”<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Hidayat Muharram, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), 51-52.

Dari isi pasal di atas yang dimaksud dengan menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya adalah menjalankan ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan seperti ibadah haji untuk pemeluk agama Islam. Berdasarkan Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah bahwa:

“Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan.”<sup>25</sup>

### 3. Pekerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Sementara dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan definisi pekerja yaitu:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>26</sup>

Pekerja/buruh adalah bagian dari tenaga kerja, yakni tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah pemberi kerja. Pemberi kerja bisa persorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya. Atas jasa yang diberikan

---

<sup>24</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 93.

<sup>25</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Pasal 6.

<sup>26</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1.

pekerja dalam bekerja, mereka berhak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>27</sup> Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh.<sup>28</sup>

Ada kelompok pekerja tertentu yang dipekerjakan pada sektor informal dan pekerja informal yang bekerja di luar sektor informal. Pekerja yang dipekerjakan pada sektor informal antara lain pekerja yang berusaha pada perusahaannya sendiri, pemberi kerja pada perusahaan informal, pekerja pada sektor informal, pekerja keluarga yang bekerja pada perusahaan informal, dan anggota jaringan produsen informal/koperasi informal. Pekerja informal yang bekerja di luar sektor informal yaitu pekerja pada sektor formal yang tidak terlindungi oleh perlindungan sosial, tidak terdaftar secara resmi atau tidak mendapatkan hak pekerja; pekerja rumah tangga yang tidak terlindungi dan tidak mendapat hak-hak pekerja; dan anggota rumah tangga yang dipekerjakan di perusahaan formal.<sup>29</sup>

Salah satu pekerja informal yang bekerja di luar sektor informal yaitu petugas kebersihan. Pekerja yang bertugas membersihkan kota atau biasa dikenal dengan sebutan “Pasukan Orange” di Kota Palopo merupakan panggilan untuk kelompok orang dengan profesi yang bergerak di bidang kebersihan untuk membersihkan

---

<sup>27</sup>Devi Rahayu, *Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 22.

<sup>28</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 1.

<sup>29</sup>Astrid Amalia Noeraini, "Ekonomi Informal Di Indonesia, Suatu Tinjauan Pustaka", *Jurnal Ekonomi* 5, No. 1 (2015): 4, <<http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/559>>.

sampah agar lingkungan di perkotaan tetap terjaga kebersihannya.<sup>30</sup> Pasukan Orange memulai kegiatannya sejak pukul 03.00 dini hari. Mereka mengumpulkan dan membersihkan semua sampah yang berserakan di jalan dengan dibantu penerangan dari lampu jalan.<sup>31</sup> Pasukan orange dibagi menjadi beberapa bagian dengan tugas yang berbeda-beda. Ada yang bertugas untuk mengangkut sampah, membersihkan sungai, membersihkan drainase, dan ada yang membersihkan jalan dengan menggunakan alat-alat seperti sapu, serokan sampah, karung, dan alat-alat membersihkan lainnya.

Tugas utama yang dilakukan pasukan orange yang biasanya membersihkan jalan yaitu membersihkan trotoar dari sampah yang biasanya dilakukan pada waktu pagi hari hingga malam hari dan sampah di tengah jalan yang dibersihkan biasanya pada waktu dini hari di saat kendaraan tidak ramai berlalu lalang.<sup>32</sup>

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu konsep dimana teori saling berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi terhadap masalah penelitian. Peneliti harus menguraikan konsep atau variable secara jelas dan terperinci dalam kerangka pikir ini, seperti pendapat Sugiono yang mengatakan bahwa kerangka pikir

---

<sup>30</sup>Dwi Maharani, "Manajemen Komunikasi Pada Petugas Kebersihan Kota Palembang," *Mediator: Jurnal Komunikasi* 11, No. 1 (Juni, 2018): 120, <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/3267/pdf>.

<sup>31</sup>Lagaligopos, "Jerih Payah Pasukan Orange Bersihkan Kota Palopo Mulai Subuh," April 6, 2019, <https://lagaligopos.com/read/jerih-payah-pasukan-orange-bersihkan-kota-palopo-mulai-subuh-masih-tegakah-kita-buang-sampah-sembarangan-2/>. Diakses pada 9 Oktober 2022.

<sup>32</sup>Rohmelawati, "Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Sektor Ekonomi Keluarga (Studi Kasus Petugas Kebersihan Jalan Perempuan)", *Magenta* 8, No. 2 (Maret, 2020): 93–110, <https://magenta.utama.ac.id/index.php/1192012/article/view/45>.

yang baik akan menjelaskan dengan lebih kritis pertautan antara variable yang diteliti.<sup>33</sup>



Dari kerangka pikir di atas, maka penelitian ini akan membahas mengenai perlindungan hukum tenaga kerja dalam hal ini perlindungan hukum terhadap upah pekerja yang bekerja sebagai petugas kebersihan atau yang biasa juga disebut pasukan orange di Kota Palopo, bagaimana sistem pembayaran upah dan bagaimana perlindungan hukum terhadap upah pasukan orange tersebut dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari wawancara dengan pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dan Pasukan Orange kemudian mengaitkan dengan beberapa sumber lainnya

---

<sup>33</sup>Juliansa Noor, *Metode Penelitian:Skripsi, Tesis,dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2017), 3.

seperti Al-Qur'an, Al-Sunnah, serta aturan perundang-undangan yang berlaku kemudian peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari objek penelitian.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.<sup>1</sup> Penelitian hukum empiris adalah penelitian atau pengamatan di lapangan atau field research yang menitikfokuskan untuk mengumpulkan data empiris di lapangan sebagai informasi yang terkait dengan penelitian.<sup>2</sup> Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan fenomena atau peristiwa yang diteliti dalam hal ini menjelaskan lebih rinci objek penelitian yang berkaitan dengan permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap upah Pasukan Orange di Kota Palopo.<sup>3</sup>

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma atau hukum itu bekerja di dalam masyarakat.<sup>4</sup> Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun

---

<sup>1</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 126.

<sup>2</sup>Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 34.

<sup>3</sup>Duniadosen, "Pengertian Penelitian Deskriptif, Karakter, Ciri-Ciri dan Contohnya," Mei 18, 2021, <https://www.duniadosen.com/penelitian-deskriptif/>. Diakses pada 28 Oktober 2022.

langsung ke objeknya yaitu mengetahui perlindungan hukum terhadap upah pasukan orange di Kota Palopo. Pendekatan dengan perundang-undangan juga dilakukan dengan menelaah mengenai peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang digunakan sebagai perlindungan hukum terhadap pasukan orange di Kota Palopo dan juga ayat Al-Qur'an serta hadis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

## **B. Data dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data ini dikumpulkan dari hasil observasi, serta wawancara dengan pihak dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dan Pasukan Orange mengenai permasalahan peneliti.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah berbagai data dan informasi yang telah dipublikasikan dan dikumpulkan oleh peneliti untuk melengkapi data penelitian.<sup>5</sup> Data sekunder diperoleh dari beberapa sumber diantaranya buku, peraturan perundang-undangan, jurnal, skripsi, dan artikel yang berkaitan dengan permasalahan peneliti.

---

<sup>5</sup>Noname, "Catat! 4 Perbedaan Data Sekunder & Data Primer dalam Analisis Data," April 5, 2022, <https://www.dqlab.id/catat!-4-perbedaan-data-sekunder-and-data-primer-dalam-analisis-data>, Diakses pada 10 Oktober 2022.

### C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup yang beralamat di Jl. Samiun No.6, Amasangan, Kec. Wara Selatan, Kota Palopo.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Observasi

Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Gambaran tentang sikap, kelakuan, perilaku, keseluruhan interaksi manusia merupakan data yang diobservasi dengan menggunakan panca indera terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap upah Pasukan Orange di Kota Palopo untuk memperoleh informasi dan melengkapi data penelitian yang dibutuhkan.<sup>6</sup>

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan interaksi atau komunikasi langsung antara peneliti dan narasumber yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan secara langsung kepada narasumber atau pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu satu orang staf dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dan tujuh orang Pasukan Orange untuk memperoleh data penelitian.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT Grasindo, 2010), 112.

<sup>7</sup>Puri Pintek, "Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif & Kualitatif Beserta Tekniknya, Dibahas Secara Lengkap!," Mei 26, 2021, <https://pintek.id/blog/teknik-pengumpulan-data/>. Diakses pada 10 Oktober 2022.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu perlindungan hukum terhadap upah Pasukan Orange di Kota Palopo yang berupa catatan yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku, peraturan perundang-undangan, jurnal, artikel dan lain sebagainya baik yang cetak maupun online.<sup>8</sup>

### **E. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara kualitatif dimana peneliti terjun langsung ke lapangan, mempelajari dan menganalisis fenomena yang terjadi di lapangan, disajikan secara deskriptif dengan menggambarkan permasalahan secara lebih rinci dan memadukan data yang diperoleh dari hasil wawancara di lapangan dengan data yang dikumpulkan dari beberapa sumber lainnya untuk melengkapi data penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang kemudian dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini.

### **F. Definisi Istilah**

Untuk menghindari kesamaan, maka peneliti kembali memperjelas judul yang akan diteliti yaitu “Perlindungan Hukum terhadap Upah *Pasukan Orange* di Kota Palopo” yang pokok permasalahannya terkait sebagai berikut:

#### 1. Perindungan Hukum

---

<sup>8</sup>Sandu Siyoto dan Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 77-78.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat, dan juga pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang selanjutnya diikuti dengan subjek hukum berdasarkan wewenang dan ketentuan hukum.<sup>9</sup>

## 2. Upah

Upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang harus diberikan oleh pihak pemberi kerja kepada pekerja dengan jumlah yang sepadan dengan kinerja pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati kedua pihak.<sup>10</sup>

## 3. Pasukan Orange

Pasukan Orange merupakan panggilan untuk kelompok orang dengan profesi yang bergerak di bidang kebersihan untuk membersihkan sampah agar lingkungan di perkotaan tetap terjaga kebersihannya.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Hartati, *Peran Dinas Lingkungan Hidup dalam Memberikan Perlindungan Kesehatan Terhadap Petugas Kebersihan di Lampung Utara (Studi di Kabupaten Lampung Utara)*, (Mahasiswa Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Kotabumi, 2021), 20.

<sup>10</sup>Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)," *Jurnal Meta Yuridis* 1, No.2 (2018): 74, <http://journal.upgris.ac.id/index.php/meta-yuridis/article/view/2916/2399>.

<sup>11</sup>Dwi Maharani, "Manajemen Komunikasi Pada Petugas Kebersihan Kota Palembang," *Mediator: Jurnal Komunikasi* 11, No. 1 (Juni, 2018): 120, <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/3267/pdf>.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Pasukan Orange di Kota Palopo

Pasukan orange di Kota Palopo sudah ada sejak tahun 2014 sampai sekarang. Jumlah pasukan orange yaitu sebanyak 395 orang secara keseluruhan dengan presentasi jumlah pasukan orange 40% laki-laki dan 60% perempuan. Julukan pasukan orange diambil dari warna seragam yang digunakan petugas kebersihan. Hasil wawancara dengan salah satu Staf Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo mengenai alasan penggunaan seragam warna orange untuk pasukan orange, diperoleh jawaban sebagai berikut:

“Alasan penggunaan seragam berwarna orange untuk pasukan orange sebenarnya tidak ada alasan khusus karena biasanya warna orange rata-rata identik dengan tenaga kebersihan dan sepertinya sebagian besar di wilayah Indonesia tenaga kebersihan menggunakan seragam berwarna orange.”<sup>1</sup>

Alasan penggunaan warna orange untuk seragam petugas kebersihan sebenarnya karena warna orange masuk dalam kategori warna cerah atau mencolok dan masih bisa terlihat saat hari gelap atau di lokasi yang kurang cahaya. Warna kuning, biru, dan hijau juga biasa digunakan untuk seragam petugas kebersihan, tetapi warna orange adalah warna yang paling sering digunakan di sebagian besar wilayah di Indonesia. Petugas kebersihan memiliki resiko yang cukup berbahaya, oleh karena itu penggunaan seragam orange bertujuan agar pengendara kendaraan

---

<sup>1</sup> Ningsih, selaku Staf Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, Wawancara Tanggal 16 Februari 2023 Pukul 14.00 WITA.

yang melintas di jalan dapat melihat keberadaan pasukan orange meskipun dari jarak jauh sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan. Tidak hanya di Indonesia aturan menggunakan warna cerah untuk baju petugas kebersihan, di negara-negara selain Indonesia pun terdapat aturan tersebut.<sup>2</sup>

Pasukan orange dibagi menjadi beberapa kelompok yang masing-masing kelompok bertugas untuk membersihkan sungai, membersihkan drainase, penyapu jalan, dan pengangkut sampah. Pasukan Orange perempuan lebih banyak ditempatkan pada kelompok penyapu jalan. Usia rata-rata pasukan orange yaitu 21-60 tahun. Pasukan orange bekerja setiap hari senin sampai dengan sabtu. Pada hari minggu dan tanggal merah mereka akan diliburkan. Waktu kerja pasukan orange dibagi menjadi tiga shift.

1. Shift pagi, jam kerja mulai dari pukul 07.00 sampai pukul 11.00 pagi
2. Shift siang, jam kerja mulai dari pukul 13.00 sampai pukul 16.00 sore
3. Shift malam, jam kerja mulai dari pukul 19.00 sampai pukul 23.00 malam

Khusus untuk penyapu jalan shift pagi dimulai pukul 03.00 dini hari sampai pukul 08.00 pagi. Bagi pasukan orange yang ditugaskan bekerja pada hari minggu dan hari libur akan dihitung sebagai lembur dan diberikan tambahan upah sebagai upah lembur. Waktu kerja lembur juga tidak sesuai dengan shift kerja normal, kadang

---

<sup>2</sup>Yohanes Adi, "Sudah Tahu Belum, Kenapa Baju Petugas Kebersihan Warnanya Oranye?," Oktober, 2022, <https://paragram.id/berita/sudah-tahu-belum-kenapa-baju-petugas-kebersihan-warnanya-oranye-41039>. Diakses pada 24 Februari 2023.

yang shift kerja normal masuk pagi tapi saat lembur waktu shiftnya bisa masuk pagi atau siang.

Lokasi pembersihan untuk pasukan orange dibagi menjadi beberapa titik. Pasukan orange tersebut akan dibagi menjadi beberapa kelompok sesuai jumlah titik lokasi pembersihan. Adapun absen harian untuk pasukan orange dilakukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup. Bagi pasukan orange yang lokasi pembersihannya jauh dari Dinas Lingkungan Hidup, absen akan dibawa oleh pengawas ke lokasi lalu nanti diserahkan kembali ke kantor. Setiap titik lokasi wilayah kerja pasukan orange diawasi oleh satu orang pengawas. Diketahui jumlah pengawas terdiri dari 30 orang.

Fasilitas transportasi untuk pasukan orange disediakan bagi yang tidak memiliki kendaraan. Titik kumpul untuk lokasi pengantaran ke lokasi tempat melaksanakan tugas berada di basecamp yang terletak di Rampoang dekat Kantor Dinas PUPR. Pasukan orange akan berkumpul di basecamp kemudian mereka diantar ke lokasi tempat pembersihan. Selanjutnya kendaraan untuk transportasi tersebut akan menunggu tidak jauh dari lokasi tempat pasukan orange menjalankan tugasnya. Setelah menyelesaikan tugasnya pasukan orange kembali berkumpul di tempat kendaraan transportasi menunggu, lalu mereka diantar kembali ke *basecamp* dan selanjutnya mereka pulang ke rumah masing- masing.

Pasukan orange merupakan pekerja kontrak. Mereka bekerja sesuai dengan kontrak kerja. Kontrak kerja pasukan orange dilakukan secara tertulis. Beberapa ketentuan mengenai kontrak kerja pasukan orange yaitu sebagai berikut:

1. Lama waktu masa kerja pasukan orange berdasarkan kontrak kerja adalah satu tahun.
2. Jika pasukan orange ingin memperpanjang kontrak tahun depan, berkas-berkas pasukan orange seperti fotocopy KTP dan fotocopy KK akan diminta dan dikumpulkan sebelum pergantian tahun.
3. Perpanjangan masa kerja dilakukan setiap satu tahun. Jadi pasukan orange yang ingin memperpanjang kontrak kerjanya, akan diperpanjang selama satu tahun lagi dan begitu seterusnya sampai berapa lama pasukan orange tersebut ingin terus bekerja.
4. Jumlah upah yang akan diterima, waktu pembayaran upah, waktu kerja termasuk pembagian shift, dan pembagian kelompok masuk tenaga apa sudah dimuat dalam kontrak kerja.
5. Pasukan orange boleh mengambil hanya satu shift dan maksimal mengambil dua shift.
6. Dalam kontrak kerja tidak ada tunjangan lain selain upah yang akan diterima setiap bulan.<sup>3</sup>

## **B. Sistem Pembayaran Upah Pasukan Orange di Kota Palopo**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi upah yaitu:

---

<sup>3</sup>Ningsih, selaku Staf Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, Wawancara Tanggal 16 Februari 2023 Pukul 14.00 WITA.

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>4</sup>

Upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang harus diberikan oleh pihak pemberi kerja kepada pekerja dengan jumlah yang sepadan dengan kinerja pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati kedua pihak.<sup>5</sup> Dalam islam upah disebut *ujrah*. Upah adalah bentuk bayaran atas jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Terdapat beberapa jenis sistem pembayaran upah di Indonesia. Sistem pembayaran upah merupakan teknik dan kebijakan yang digunakan dalam memutuskan berapa banyak gaji atau upah yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya. Ada beberapa sistem pembayaran upah diantaranya sebagai berikut:

1. Upah Berdasarkan Satuan Waktu, sistem pembayaran upah berdasarkan satuan waktu didasarkan pada waktu kerja pekerja. Besarnya upah ditentukan pada berapa lama pekerja melakukan pekerjaannya. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan.
2. Upah Berdasarkan Satuan Hasil, sistem berdasarkan satuan hasil didasarkan pada jumlah barang atau hasil yang dicapai setiap pekerja. Setiap pekerja

---

<sup>4</sup>Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1.

<sup>5</sup>Nur Aksin, “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam),” *Jurnal Meta Yuridis* 1, No.2 (2018): 74, <http://journal.upgris.ac.id/index.php/meta-yuridis/article/view/2916/2399>.

mendapatkan jumlah upah yang berbeda karena dihitung dari hasil kerja masing-masing pekerja.

3. Upah Borongan, pembayaran upah sistem borongan berdasarkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja pada perjanjian awal. Upah yang diberikan adalah keseluruhan dari awal sampai selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian yang disepakati bukan hanya mengenai besarnya upah tetapi juga berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Sistem Upah Bonus, sistem yang diterapkan pada saat-saat tertentu yang merupakan pembayaran tambahan diluar upah jika pekerja melakukan pekerjaannya dengan baik atau untuk memberikan semangat kerja pada pekerja agar melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.
5. Sistem Upah Berkala, sistem yang ditetapkan berdasarkan kondisi perusahaan atau pemberi kerja. Jika mengalami kemajuan upah pekerja akan meningkat dan jika mengalami kemunduran upah pekerja pun akan menurun. Hal ini harus diberitahukan kepada pekerja terlebih dahulu untuk menghindari pengaduan jika terjadi perubahan dalam pembayaran upah.<sup>6</sup>

Adapun hasil wawancara dengan salah satu staf Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dan pasukan orange mengenai ketentuan upah pasukan orange sesuai kontrak kerja yaitu:

---

<sup>6</sup>Dina Lathifa, "3 Jenis Sistem Upah Yang Digunakan Di Indonesia, Apa Saja?," Oktober 28, 2022, <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>, Diakses pada 18 Februari 2023.

<b>Jumlah Shift</b>	<b>Upah Per Bulan</b>
1 Shift	Rp850.000
2 Shift	Rp1.700.000

Tabel 4.1 Upah Pasukan Orange

Berdasarkan tabel di atas upah pasukan orange dihitung berdasarkan jumlah shift yang diambil oleh pasukan orange. Jumlah upah satu shift sebesar Rp850.000, jadi bagi pasukan orange yang hanya mengambil satu shift, upah yang diterima yaitu Rp850.000 setiap bulan dan yang mengambil dua shift upah yang diterima yaitu Rp1.700.000 tiap bulannya. Jika ada yang ditugaskan untuk bekerja pada hari minggu atau hari libur akan dihitung sebagai lembur dan dibayarkan upah lemburnya sebesar Rp45.000 per hari selama berapa hari mereka bekerja saat hari libur dengan hitungan jam kerja lembur 3-4 jam per hari. Upah pasukan orange tersebut dibayarkan pada tanggal 5 setiap bulannya. Namun berdasarkan data yang didapat dari lapangan waktu pembayaran upah terkadang tidak tepat waktu. Upah pasukan orange juga akan dipotong sebesar Rp38.000 per hari selama tidak masuk kerja.

Sistem pembayaran upah pasukan orange dilakukan berdasarkan satuan waktu yaitu upah dibayarkan tiap bulan dengan lama waktu kerja enam hari dalam satu minggu berdasarkan jumlah shift dan lama waktu kerja dalam satu shift adalah tiga sampai empat jam. Waktu kerja tersebut sudah berdasarkan pada Pasal 77 ayat 2

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 bahwa:

- “Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”<sup>7</sup>

Upah pasukan orange dibayarkan secara tunai dan tempat pembayaran upah dilakukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Sebenarnya tahun ini pembayaran akan dilakukan melalui Bank atau ATM tetapi belum terealisasi karena adanya beberapa kendala diantaranya proses pembuatan rekening pasukan orange membutuhkan waktu yang lama, masih banyak pasukan orange yang belum mengambil buku rekening untuk verifikasi tanda tangan mereka dimana tanda tangan tersebut harus sesuai dengan yang tertera di KTP, selain itu karena usia dan juga banyak dari pasukan orange memiliki latar belakang pendidikan yang masih kurang sehingga proses edukasi untuk pembayaran non tunai agak sedikit lama. Jadi sampai bulan februari pembayaran masih dilakukan secara tunai. Untuk pembayaran bulan selanjutnya nanti belum diketahui apakah secara tunai atau sudah melalui Bank atau ATM.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

<sup>8</sup>Ningsih, selaku Staf Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, Wawancara Tanggal 16 Februari 2023 Pukul 14.00 WITA.

Hal tersebut telah sesuai dengan cara pembayaran upah yang diatur dalam Pasal 21 dan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yaitu:<sup>9</sup>

Pasal 21

- (1) Pembayaran Upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia.
- (2) Pembayaran Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Dalam hal tempat pembayaran Upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, maka pembayaran Upah dilakukan di tempat Pekerja/Buruh biasanya bekerja.

Pasal 22

- (1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank.
- (2) Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

Cara pembayaran upah dalam Islam pun dapat berupa uang tunai atau non tunai (dalam bentuk cek dan sebagainya) dan dibayarkan sesuai waktu tertentu misalnya per hari, per minggu atau per bulan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati kedua pihak. Al-Nabhani memperkuat hal tersebut dengan menyatakan bahwa pembayaran upah boleh tunai maupun tidak tunai, upah boleh dalam bentuk lain yang dapat dinilai dengan harga dengan syarat harus jelas, jika tidak maka pembayaran tersebut tidak sah.<sup>10</sup>

<sup>9</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 21-22.

<sup>10</sup>Armansyah Wiliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam", *Jurnal Birsnis Dan Manajemen Islam* 5, No. 2 (Desember, 2017): 282, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/3014/2234>.

Hasil wawancara dengan pasukan orange mengenai waktu pembayaran upah yaitu biasanya pembayaran upah akan terlambat jika waktu penerimaan upah bertepatan pada hari sabtu atau minggu atau tanggal merah.<sup>11</sup> Upah akan lambat dibayarkan satu atau dua hari jika tanggal penerimaan upah bertepatan pada hari sabtu atau minggu.<sup>12</sup> Keterlambatan pembayaran upah juga dikatakan oleh Ibu Sriwahyuni salah satu pasukan orange bahwa:

“Upah pernah lambat dibayarkan dua hari, pernah juga sekitar satu minggu. Biasanya kan diterima tanggal 5 tapi pernah tanggal 8 atau tanggal 12 baru diterima”

Alasan keterlambatan pembayaran upah tersebut juga tidak diketahui.<sup>13</sup> Upah pada bulan November 2021 juga pernah terlambat dibayarkan dan diberikan pada bulan Desember 2021 sebagaimana yang dikatakan oleh beberapa pasukan orange salah satunya adalah Ibu Wati bahwa:

“Pernah juga gaji tidak dibayarkan satu bulan waktu bulan November 2021, dibayarkan pas bulan 12 sekalian dengan gaji bulan desember”.<sup>14</sup>

Jawaban tersebut menunjukkan bahwa upah terkadang dibayarkan tidak sesuai pada tanggal yang dimuat dalam kontrak kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan di lapangan mengenai waktu pembayaran upah kepada pasukan orange yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo telah melakukan waktu pembayaran upah sesuai

---

<sup>11</sup>Andis, salah satu Pasukan Orange Kota Palopo, Wawancara Tanggal 09 Februari 2023 Pukul 14.30 WITA.

<sup>12</sup>Ratna, salah satu Pasukan Orange Kota Palopo, Wawancara Tanggal 09 Februari 2023 Pukul 15.05 WITA.

<sup>13</sup>Sriwahyuni, salah satu Pasukan Orange Kota Palopo, Wawancara Tanggal 09 Februari 2023 Pukul 14.10 WITA.

<sup>14</sup>Wati, salah satu Pasukan Orange Kota Palopo, Wawancara Tanggal 19 Januari dan 17 Februari 2023.

dengan ketentuan, namun dalam beberapa waktu tidak dapat dibayarkan tepat waktu karena kantor tidak buka pada hari libur atau tanggal merah, dan juga dikarenakan permasalahan APBD. Anggaran untuk upah pasukan orange sendiri masuk dalam APBD dimana upah pasukan orange setiap tahun itu hanya sembilan bulan yang dianggarkan dalam anggaran pokok dan tiga bulannya dimasukkan dalam anggaran tambahan yang harus disetujui di DPRD terlebih dahulu. Pembayaran upah akan terlambat dilakukan jika pihak dari DPRD lambat dalam menyetujui anggaran untuk upah pasukan orange tersebut.

Keterlambatan pembayaran upah tersebut tidak sesuai dengan kontrak kerja dan juga ketentuan mengenai waktu pembayaran upah yang diatur dalam Pasal 55 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>15</sup>

Upah dalam Islam adalah sesuatu yang harus dibayar atau diberikan kepada pekerja sebagai balasan dan ucapan terima kasih atas apa yang telah mereka kerjakan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Besar upah pun harus sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati antara pekerja dan pemberi kerja. Untuk mencegah agar pemberi kerja tidak membayar upah dengan waktu yang tidak

---

<sup>15</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 55.

menentu, maka pemberian upah harus memiliki batasan waktu yang ditetapkan.<sup>16</sup> Islam menganjurkan untuk melakukan pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dan tidak boleh ditunda-tunda. Keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang dalam Islam.

Sebagaimana hadis riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar, Rasulullah saw. bersabda:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابن ماجة).

Artinya:

*“Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).<sup>17</sup>*

Relevansinya dengan praktik kontrak *ijarah* pada saat sekarang adalah adanya keharusan untuk melakukan pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan atau batas waktu yang telah ditentukan dan atau tidak menunda-nunda pemberian upah. Upah pekerja harus segera diberikan tepat waktu setelah selesai melakukan pekerjaannya dengan tidak menunda, mengurangi, apalagi tidak dibayarkan karena itu termasuk

<sup>16</sup> Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)", *Meta Yuridis* 1, No. 2 (2018), 73, <http://journal.upgris.ac.id/index.php/meta-yuridis/article/view/2916/2399>.

<sup>17</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443, (Beirut – Libanon: Darul Fikri, 1981 M), h. 817.

kezaliman. Mengenai keterlambatan waktu pembayaran upah harus diatur dalam perjanjian kerja.<sup>18</sup>

Jika pengusaha sengaja atau lalai yang menyebabkan keterlambatan pembayaran upah dapat dikenakan denda sebagaimana Pasal 88A ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menyebutkan bahwa:

“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.”

Isi pasal tersebut menyebutkan pengusaha sementara Dinas Lingkungan Hidup adalah pemberi kerja bukan pengusaha, sehingga tidak dapat dikenakan pasal tersebut. Sampai saat ini belum ada sanksi untuk permasalahan keterlambatan pembayaran upah yang seperti ini, kecuali yang mempekerjakan pasukan orange adalah pengusaha dalam hal ini adalah badan usaha maka bisa terkena pasal tersebut.

Kontrak kerja pasukan orange dilakukan secara tertulis. Upah yang dimuat dalam kontrak kerja pasukan orange yaitu hanya gaji per bulan saja, pasukan orange bekerja dari hari senin sampai sabtu sesuai dengan jumlah shift (waktu kerja satu shift sekitar 3-4 jam) yang diambil dan maksimal mengambil dua shift. Adapun yang ditugaskan bekerja pada hari minggu atau hari libur dihitung lembur dan akan

---

<sup>18</sup>Sukadi, Skripsi: Peranan Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Di Percetakan Sumenang Perspektif Ekonomi Islam, (Kediri: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri, 2017), 30.

diberikan tambahan upah sebagai upah lembur. Selain itu tidak ada tunjangan lain yang akan diterima oleh pasukan orange.

Pasal 93 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila:<sup>19</sup>

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Adapun hasil wawancara dengan pasukan orange mengenai pemotongan upah mengatakan bahwa upah akan dipotong jika tidak masuk kerja tanpa keterangan. Upah akan dipotong sebesar Rp38.000 per hari selama tidak masuk kerja jika tanpa adanya keterangan. Jika sakit harus disertai surat keterangan dari dokter karena jika tidak ada surat keterangan akan terhitung alpa dan upah akan dipotong.<sup>20</sup> Jika pasukan orange tidak masuk kerja disertai surat keterangan maka upah yang

<sup>19</sup>Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93.

<sup>20</sup>Rahayu, salah satu Pasukan Orange Kota Palopo, Wawancara Tanggal 19 Januari 2023 Pukul 12.50 WITA.

diterima penuh sesuai dengan kontrak dan tidak akan dipotong.<sup>21</sup> Untuk izin tidak masuk kerja disampaikan kepada pengawas kemudian diteruskan kepada kepala bidang, dalam hal ini Kepala Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3.

Ketentuan mengenai pemotongan upah tersebut tidak dimuat dalam kontrak kerja pasukan orange. Sebagaimana hasil wawancara dengan salah satu staf Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo mengenai pemotongan upah tersebut yaitu kebijakan yang berjalan terkait kinerja atau kehadiran diatur secara internal oleh pihak Dinas Lingkungan Hidup, karena tidak adil jika upah yang diterima oleh pekerja yang rajin masuk kerja disamakan dengan yang sering alpa atau tidak masuk. Kebijakan tersebut dibuat untuk memberikan rasa adil kepada pasukan orange yang selalu hadir agar mereka tetap melakukan kewajiban mereka dengan baik. Selain itu untuk membentuk kedisiplinan bagi pasukan orange agar mereka lebih disiplin lagi jika tidak masuk kerja harus dengan alasan yang jelas, dan agar pasukan orange lebih rajin untuk datang bekerja.

Ada dua sumber dalam penentuan upah yang islami dengan memasukkan nilai-nilai kemanusiaan, yaitu musta'jir (majikan/pemberi kerja) dan pemerintah. Musta'jir yang beriman akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dalam menentukan besar upah yang akan diberikan kepada pekerja, dalam hal nilai-nilai kemanusiaan tersebut adalah adil. Yusuf Qardhawi berpendapat dalam bukunya mengenai maksud adil bahwa jika pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan

---

<sup>21</sup> Wiwin, salah satu Pasukan Orange Kota Palopo, Wawancara Tanggal 19 Januari 2023 Pukul 13.30 WITA.

yang telah disepakati, mereka berhak menerima upah karena terikat dengan perjanjian antara kedua pihak selama perjanjian sesuai dengan ketentuan syariat islam. Apabila pekerja tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak benar atau dengan sengaja tidak menunaikan kewajibannya, hal tersebut perlu diperhitungkan seperti dengan pemotongan upah karena ada kewajiban yang harus dilakukan di setiap hak. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, mereka juga harus melaksanakan kewajibannya. Sebaiknya hal ini dijabarkan dalam perjanjian kerja, harus ada kejelasan perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja.<sup>22</sup>

Kebijakan mengenai pemotongan upah tersebut tidak diberitahukan secara langsung kepada pasukan orange, sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu Ratna salah satu pasukan orange bahwa:

“Pemotongan upah sudah peraturan dari sananya tapi tidak tahu kalau dari pemerintahnya jalan kah gaji kalau biarpun alpa. Pemotongan gaji tidak diberitahukan, jadi nanti ditahu upahnya dipotong saat penerimaan gaji.”<sup>23</sup>

Jika terjadi pemotongan upah tersebut, maka upah yang diterima pasukan orange tidak penuh dan tidak sesuai dengan kontrak kerja. Allah Swt. berfirman dalam QS.

Al-Maidah (5): 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ....

Terjemahnya:

<sup>22</sup>Muhammad, “Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam,” <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>. Diakses pada 27 Februari 2023.

<sup>23</sup> Ratna, salah satu Pasukan Orange Kota Palopo, Wawancara Tanggal 09 Februari 2023 Pukul 15.05 WITA.

“Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji.”<sup>24</sup>

Potongan ayat tersebut memerintahkan umat muslim untuk menepati janji. Sebagian ulama berpendapat bahwa janji disini yaitu baik janji kepada Allah Swt. maupun janji ke sesama manusia. Oleh karena itu diharuskan menepati janji kepada Allah Swt. hal yang sama juga berlaku untuk janji kepada manusia. Ini juga berkaitan dengan akad-akad muamalah. Pihak yang bersangkutan harus melakukan kewajiban dengan sebaik mungkin, oleh karena itu diharuskan untuk memperhatikan dengan seksama janji-janji atau akad-akad yang telah disetujui. Jika telah membuat perjanjian baik lisan maupun tulisan termasuk juga kontrak kerja dimana kontrak kerja merupakan perjanjian antara pihak pekerja dan pemberi kerja, maka diharuskan untuk memenuhinya karena Allah Swt. akan meminta pertanggungjawaban untuk itu.<sup>25</sup> Kebijakan mengenai pemotongan upah sekalipun tidak dimuat dalam kontrak kerja harus diberitahukan kepada pasukan orange agar mereka mengetahui hal tersebut dan kedua pihak yang bersangkutan sama-sama sepakat dengan kebijakan tersebut karena pasukan orange akan berpegang pada kontrak kerja yang mereka sepakati dimana dalam kontrak tersebut tidak disebutkan adanya pemotongan upah jika tidak masuk kerja.

---

<sup>24</sup>Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 106.

<sup>25</sup>Bekalislam, “Tafsir Surah Al-Maidah Ayat 1,” <https://bekalislam.firanda.com/13345-tafsir-surat-al-maidah-ayat-1.html>, Diakses pada 18 Februari 2023.

Pemerintah menetapkan kebijakan-kebijakan upah yang diatur dalam Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 sebagai berikut:<sup>26</sup>

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Salah satu dari kebijakan upah di atas yaitu upah minimum. Pengertian upah minimum dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 yaitu:

“Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.”<sup>27</sup>

Ketentuan tentang upah minimum diatur dalam Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yaitu sebagai berikut:

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

<sup>26</sup>Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.

<sup>27</sup>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, Pasal 1.

- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>28</sup>

Upah minimum terdiri dari UMP atau UMK dan UMSP atau UMSK. Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum disebutkan bahwa yang dimaksud UMP, UMK, UMSP, dan UMSK yaitu sebagai berikut:

- a. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.
- c. Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat UMSP adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi.
- d. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota.<sup>29</sup>

Berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan dari lapangan bahwa upah yang diterima pasukan orange masih dibawah upah minimum kabupaten/kota (UMK). Diketahui UMK yang ditetapkan di Kota Palopo adalah Rp3.384.876 sementara upah yang diterima pasukan orange setiap bulan sebesar Rp850.000 yang mengambil satu shift dan Rp1.700.000 bagi yang mengambil dua shift. Besar upah yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah Kota Palopo telah ditetapkan setiap tahunnya dalam anggaran pendapatan belanja daerah (APBD). Upah yang dapat

<sup>28</sup> Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, Pasal 88C.

<sup>29</sup>Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Pasal 1.

diberikan oleh pemerintah daerah tidak dapat sesuai dengan UMK karena upah yang diterima tersebut diperoleh dari APBD yang kemudian dibagi ke semua bidang instansi dalam pemerintahan daerah. Jumlah pasukan orange pun juga lebih banyak dari anggaran yang telah ditetapkan. Jika ditanya apakah upah yang diterima sudah sesuai dengan kehidupan yang layak sebagian besar jawaban adalah tidak. Tetapi pasukan orange membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan untuk keperluan lain seperti biaya sekolah anak bagi yang memiliki tanggungan, sehingga mereka siap menerima berapa pun upah yang ditetapkan agar mereka dapat menghasilkan uang. Apabila upah minimum ditetapkan bagi pekerja, maka kemungkinan banyak pekerja yang akan diberhentikan untuk menyesuaikan anggaran yang tersedia dengan jumlah pekerja.

Pemberi kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu pemberi kerja sebagai pengusaha dan pemberi kerja bukan pengusaha. Dinas Lingkungan Hidup adalah pemberi kerja yang bukan pengusaha artinya tidak sepenuhnya harus tunduk pada peraturan perundang-undangan.<sup>30</sup> Pasal 88E Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 ayat 2 menyebutkan bahwa:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”

Isi pasal tersebut menyebutkan pengusaha sementara Dinas Lingkungan Hidup bukan pengusaha, tetapi pasukan orange juga seharusnya berhak untuk mendapatkan

---

<sup>30</sup>Nano Tresna Arfana, “DPR Jelaskan Definisi Pengusaha dan Pemberi Kerja dalam UU Ketenagakerjaan,” September 21, 2022, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18525>, Diakses pada 18 Mei 2023.

upah sesuai UMK karena pasukan orange adalah pekerja dan pekerja berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku di setiap daerah untuk memenuhi kehidupan yang layak, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Berdasarkan Pasal 88 tersebut yang berhak atas upah yang layak yaitu setiap pekerja/buruh, maka seharusnya setiap pekerja/buruh termasuk pasukan orange berhak atas upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah.

Jumlah upah yang diterima pasukan orange sudah dimuat dalam kontrak kerja dan telah disepakati oleh kedua pihak dalam hal ini juga disepakati oleh pasukan orange. Namun, dalam perjanjian ada yang namanya asas kebebasan berkontrak yaitu setiap orang bebas untuk membuat perjanjian, bebas membuat isi kontrak tentang apa saja dan juga dengan siapa saja akan membuat perjanjian asalkan kontrak yang dibuat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Kebebasan dalam membuat suatu perjanjian memiliki batasan-batasan tertentu yaitu tetap memerhatikan hukum, peraturan perundang-undangan, dan ketertiban umum. Upah yang diterima pasukan orange dalam kontrak kerja masih di bawah UMK, artinya hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak, pekerja haruslah mendapatkan perlindungan dari kebijakan pemerintah tentang

pengupahan dimana salah satu komponen dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh adalah kebijakan mengenai upah minimum. Upah minimum adalah jumlah minimum upah yang diterima oleh pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 juga secara eksplisit menyatakan yang berhak atas penghidupan yang layak adalah tiap-tiap warga negara, sehingga hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak bukanlah hak kelompok tertentu melainkan seluruh warga negara Indonesia.<sup>31</sup>

Dilihat dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi upah nominal dan upah riil. Upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang, upah riil yaitu banyak barang yang dapat dibeli dengan upah tersebut. Jika kenaikan upah nominal disertai dengan kenaikan harga kebutuhan pokok dalam arti kata yang seluas-luasnya, kenaikan upah tersebut tidak akan berarti bagi pekerja. Pekerja akan merasa kenaikan upah jika harga kebutuhan pokok menurun meskipun upah yang diterima tetap sama seperti sebelumnya. Oleh karena itu upah yang layak harus disesuaikan dengan biaya kebutuhan hidup.<sup>32</sup>

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah diantaranya sebagai berikut:

1. Permintaan dan penawaran, penawaran oleh pekerja tinggi karena memiliki kemampuan atau *skill*, sedangkan jumlah permintaan untuk merekrut pekerja

---

<sup>31</sup> Nano Tresna Arfana, "Pekerja Lepas Merasa Tidak Dilindungi UU Ketenagakerjaan," Maret 07, 2022, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18023>, Diakses pada 18 Mei 2023.

<sup>32</sup> Evy Savitri Gani, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia", *Tahkim* 11, No. 1 (Juni, 2015), 129, file:///C:/Users/Ditha/Downloads/10-44-1-PB-1.pdf.

sedikit maka upah yang diterima cenderung tinggi. Sebaliknya penawaran oleh pekerja rendah karena kurangnya kemampuan atau tidak mempunyai *skill*, sedangkan permintaan merekrut pekerja dalam jumlah banyak maka upah yang diterima rendah.

2. Kemampuan untuk membayar, walaupun ada tuntutan dari pekerja tetapi pihak pemberi kerja tidak ada kemampuan membayar maka upah dalam jumlah yang lebih maka upah belum tentu naik, karena upah adalah salah satu hal yang sangat diperhitungkan oleh pihak pemberi kerja.
3. Produktivitas, dimana upah diberikan sebagai imbalan atas prestasi kerja, semakin banyak prestasi yang diberikan, upah juga akan cenderung meningkat.
4. Biaya hidup, lingkungan tempat tinggal pekerja memberikan pengaruh terhadap kebutuhan hidup, seperti yang terjadi di kota-kota besar dimana upah yang diterima cenderung tinggi karena biaya hidup juga tinggi, sedangkan upah cenderung rendah di daerah-daerah kecil.
5. Pemerintah, tinggi rendahnya upah juga dipengaruhi oleh kebijakan mengenai ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah seperti kebijakan dalam menetapkan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota.<sup>33</sup>

Pemerintah dalam menetapkan upah minimum harus berdasarkan pada standar kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah layak yang dimaksud disini yaitu upah yang diterima

---

<sup>33</sup>Evy Savitri Gani, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia", *Tahkim* 11, No. 1 (Juni, 2015), 132, file:///C:/Users/Ditha/Downloads/10-44-1-PB-1.pdf.

memungkinkan pekerja untuk memenuhi kehidupan sendiri maupun keluarga mereka, meliputi kebutuhan pokok yang berkaitan dengan makanan dan minuman, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan.<sup>34</sup> Upah merupakan hak ekonomi yang harus dibayarkan kepada pekerja dan tidak boleh diabaikan oleh pemberi kerja. Islam menganjurkan kepada pihak pemberi kerja bahwa dalam memberikan upah kepada pekerja harus mencakup dua hal yaitu adil dan mencukupi. Besaran upah dalam Islam ditetapkan atas kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam Islam tingkat upah minimum juga didasarkan pada kebutuhan pokok pekerja. Upah minimum harus bisa mencukupi kebutuhan pekerja seperti kebutuhan papan, sandang, dan pangan.<sup>35</sup>

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal ini termasuk ketentuan-ketentuan mengenai upah berlaku terhadap semua pekerja tanpa membeda-bedakan statusnya baik itu pekerja formal maupun pekerja informal. Pasukan orange adalah pekerja informal yang bekerja diluar sektor informal dan di bawah naungan pemerintah. Seharusnya pasukan orange juga berhak mendapatkan upah sesuai dengan standar upah minimum karena dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan ketentuan tentang upah minimum tidak disebutkan secara khusus bahwa aturan tersebut hanya dapat diterapkan pada sektor formal, namun ketentuan mengenai upah minimum tidak dilakukan disektor

---

<sup>34</sup> Agusmidah, Dkk, *Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum: Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), 21.

<sup>35</sup>Muhammad, "Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam," <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>. Diakses pada 27 Februari 2023.

informal dengan alasan tidak praktis jika penegakan hukum dipaksakan pada sektor informal. Banyak dari perusahaan-perusahaan atau tempat kerja sektor informal menganggap bahwa kebijakan tersebut biasanya diterapkan di sektor formal dan pekerja informal bukan bagian dari kebijakan itu.<sup>36</sup>

### C. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo

Setiap warga negara berhak atas perlindungan hukum, oleh karena itu negara harus memberikan perlindungan hukum tersebut karena itu merupakan kewajiban bagi negara. Konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat sebagai manusia merupakan acuan dari prinsip perlindungan hukum kepada masyarakat. Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap hak asasi manusia agar mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan dan tidak dilanggar oleh orang lain. Setiono berpendapat bahwa perlindungan hukum yaitu segala upaya untuk melindungi setiap orang dari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman agar memungkinkan bagi setiap orang untuk mendapatkan hak-haknya dan hidup bermartabat. Perlindungan hukum salah satunya yaitu dalam hal ketenagakerjaan.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Diah Widarti, *Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah Di Sektor Informal*, (Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2006), 28-29.

<sup>37</sup>Christian Johannes Rondonuwu, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo," *Lex Administratum* VII, No. 1 (2019): 94-101, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/24550/24246>.

Pemikiran untuk memberikan perlindungan bagi semua pihak terutama pekerja yang dipandang sebagai pihak yang lemah dan untuk menciptakan keadilan sosial dalam hubungan kerja antara kedua pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan merupakan alasan lahirnya hukum ketenagakerjaan. Persamaan kedua pihak yaitu sama-sama memiliki harkat dan martabat sebagai manusia, adapun perbedaannya yaitu dalam kedudukan sosial ekonomi dimana kedudukan pekerja berada di bawah pemberi kerja dan menerima upah setelah melakukan pekerjaannya. Keadilan sosial dalam hubungan kerja dilakukan dengan melindungi pekerja dari kekuasaan pemberi kerja yang dapat merugikan pekerja.<sup>38</sup>

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, kesempatan kerja yang adil dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan kehidupan yang sejahtera bagi pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan segala kemajuan dan perkembangan yang terjadi di dunia kerja.<sup>39</sup> Adrian Sutedi mengemukakan dua cara untuk melindungi pekerja, yaitu pertama, melalui undang-undang ketenagakerjaan dan kedua, melalui serikat pekerja. Dengan adanya undang-undang ketenagakerjaan pekerja memiliki jaminan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan perlindungan di tempat kerja meliputi

---

<sup>38</sup>Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri* 6, (2017): 63-64, <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>.

<sup>39</sup>Mario Lawendatu, "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Lex Et Societatis* 9, No. 1 (2021): 78-86, <https://doi.org/10.35796/les.v9i1.32059>.

jaminan kesehatan dan keselamatan serta upah yang layak.<sup>40</sup> Pekerja telah dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 agar tidak mendapat perlakuan yang tidak adil dan sewenang-wenang oleh pihak pemberi kerja. Selain itu perlindungan atas pekerjaan juga dimuat dalam Pasal 28D ayat 1 dan 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak pekerja juga dilindungi oleh UUD 1945. Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Hal tersebut menjadi prinsip dasar ketentuan mengenai upah yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan ketentuan tersebut, pemerintah wajib mengembangkan kebijakan tentang pengupahan yang melindungi pekerja.<sup>41</sup> Upah merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh pekerja dan menjadi hal yang sangat mendasar dari hubungan kerja. Oleh karena itu diperlukan perlindungan

---

<sup>40</sup>Lidia Febrianti, Dkk, “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Hukum Islam,” *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting* 5, No. 2 (2022): 1755–64, <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/4120/2548>.

<sup>41</sup>Agusmidah, Dkk, *Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum: Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), 21.

hukum terhadap pekerja secara menyeluruh, terutama terhadap upah untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Hubungan kerja antara pekerja dan pihak pemberi kerja terjalin setelah adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun lisan.<sup>42</sup>

Upah dan kebutuhan hidup adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Upah menjadi tujuan utama pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan bekerja maka akan diperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Setiap orang memiliki keperluan yang berbeda-beda tergantung pada kemampuan atau daya beli masing-masing dimana kemampuan tergantung lagi pada upah yang diterima setelah bekerja. Pemerintah turut serta dalam mengendalikan dan menetapkan masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undangan agar upah dapat memberikan jaminan kepastian hukum.<sup>43</sup>

Philipus M. Hadjon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum yaitu sebagai berikut:

#### 1. Perlindungan Hukum Preventif

Menurut bahasa preventif berasal dari bahasa latin *pravenire* yang berarti mengantisipasi atau mencegah sesuatu terjadi. Perlindungan hukum preventif dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan hukum untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum. Perlindungan hukum preventif dilakukan dengan membuat

<sup>42</sup>Lidia Febrianti, "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *UIR Law Review* 01, No. 01 (April, 2017): 84, <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/151/261>.

<sup>43</sup>Thamrin S, Lidia Febrianti, dan S Parman, "Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Basic Salary Concerning for Fulfillment of Descent Life Needs for Labor in the Perspective of Government Regulation No 78 2015 of Republic Indonesia)," *Asian Journal of Environment, History and Heritage* 3, no. 1 (2019): 143–51, file:///C:/Users/Ditha/Downloads/ojsapjhh,+2.+Thamrin.pdf.

aturan, kebijakan, ketentuan-ketentuan atau peraturan perundang-undangan.<sup>44</sup> Perlindungan hukum preventif terhadap pekerja dilakukan dengan membuat aturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketentuan-ketentuan, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, jaminan sosial, hingga ketentuan upah yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Peraturan perundang-undangan tersebut diupayakan untuk mencegah adanya hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi dan dijadikan dasar bagi pekerja dan pemberi kerja dalam melakukan hubungan pekerjaan.

Selain peraturan perundang-undangan upaya hukum preventif juga dapat dilakukan dengan membuat aturan-aturan kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja serta permasalahan upah yang diatur dalam perjanjian kerja dan kebijakan atau peraturan perusahaan. Pada perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum keputusan akhir ditetapkan. Perlindungan hukum preventif untuk mencegah terjadinya pelanggaran, dalam hal ini terhadap upah pasukan orange di Kota Palopo. Upah merupakan hak normatif pekerja atau hak yang timbul karena adanya peraturan perundang-undangan, maka wajib dilaksanakan oleh semua pihak.

Adapun perlindungan hukum preventif terhadap upah pasukan orange di Kota palopo yaitu melalui pasal-pasal tentang upah yang diatur dalam peraturan

---

<sup>44</sup>Hukumonline, "Upaya Preventif dan Represif dalam Penegakan Hukum," Februari 5, 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-dan-represif-dalam-penegakan-hukum-1t63e0813b74769>, Diakses pada 27 Maret 2023.

perundang-undangan khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu perlindungan hukum preventif terkait upah yang dilakukan terhadap pasukan orange juga melalui kontrak kerja. Untuk mencegah terjadinya pelanggaran, jumlah upah yang akan diterima, waktu pembayaran upah, waktu kerja termasuk pembagian shift, dan pembagian kelompok masuk tenaga apa dimuat dalam kontrak kerja pasukan orange. Perlindungan hukum preventif juga bisa dilakukan dengan dibuatnya Peraturan Daerah atau Peraturan Walikota yang memuat hal-hal terkait upah pasukan orange di Kota Palopo, namun saat ini belum ada Peraturan Daerah atau Peraturan Walikota terkait upah pasukan orange tersebut.

Ketentuan mengenai upah pasukan orange yaitu jumlah upah yang diterima dan waktu pembayaran upah sudah dimasukkan dalam kontrak kerja, akan tetapi berdasarkan hasil yang didapatkan dari lapangan perlindungan hukum secara preventif terhadap upah pasukan orange belum berjalan dengan baik, beberapa diantaranya yaitu waktu pembayaran upah yang biasanya tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam kontrak kerja serta kebijakan pemotongan upah yang dilakukan tidak termuat dalam kontrak kerja. Upaya yang bisa dilakukan mengenai pemotongan upah pasukan orange saat tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan tanpa surat keterangan dari dokter jika sakit yaitu dengan memasukkan kebijakan

tersebut dalam kontrak kerja atau membuat peraturan yang memuat syarat-syarat terkait pemotongan upah tersebut.

## 2. Perlindungan Hukum Represif

KBBI mendefinisikan perlindungan hukum represif sebagai upaya perindungan hukum yang bersifat represi yaitu berarti menekan, menahan, atau menindas atau menyembuhkan. Sederhananya, perlindungan hukum represif berupaya untuk mengembalikan keseimbangan yang terganggu. Perlindungan hukum represif dilakukan setelah terjadinya sengketa atau pelanggaran hukum terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku. Perlindungan hukum ini memberikan kesempatan pihak yang bersangkutan untuk menyelesaikan permasalahannya. Seperti halnya suatu tindakan atas tuntutan yang dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan, jika tuntutan yang dilakukan tidak mendapatkan keputusan yang tepat dan tidak ditindaklanjuti sesuai dengan aturan yang berlaku maka pihak yang merasa dirugikan tersebut dapat melakukan tindakan berupa pengaduan ke tingkat yang lebih tinggi yaitu ke tingkat pengadilan. Perlindungan hukum preventif berupaya untuk mencegah, sedangkan perlindungan hukum represif berupaya memulihkan keadaan sebelum terjadi pelanggaran.<sup>45</sup>

Sejauh ini belum pernah terjadi sengketa antara Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dengan pasukan orange terkait masalah upah yang membuat pasukan orange sampai harus menuntut ke tingkat yang lebih tinggi atas hak upah yang seharusnya

---

<sup>45</sup>Hukumonline, "Upaya Preventif dan Represif dalam Penegakan Hukum," Februari 5, 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-dan-represif-dalam-penegakan-hukum-lt63e0813b74769>, Diakses pada 27 Maret 2023.

mereka dapatkan. Dalam hal keterlambatan pembayaran upah, upaya yang dilakukan oleh pasukan orange untuk menuntut haknya pada saat upah mereka terlambat dibayarkan selama satu bulan pada bulan November 2021 yaitu pasukan orange melakukan mogok kerja selama satu minggu untuk menuntut hak upah tersebut. Setelah tindakan tersebut dilakukan upah pasukan orange pada bulan November tersebut dibayarkan pada bulan Desember 2021. Sejak itu waktu pembayaran upah pasukan orange tidak pernah terlambat dibayarkan selama satu bulan lagi, hanya saja tetap terlambat satu atau dua hari jika waktu pembayaran upah bertepatan pada hari libur atau tanggal merah dikarenakan kantor Dinas Lingkungan Hidup tidak buka pada hari itu dan jika dana APBD terlambat dikeluarkan.

Melindungi hak-hak sebagai pekerja dalam hal ini termasuk hak upah merupakan tujuan dari serikat pekerja. Serikat pekerja adalah organisasi perkumpulan para pekerja atau buruh yang memiliki tujuan untuk melindungi hak-haknya sebagai pekerja. Serikat ini didirikan agar penyelesaian masalah terkait pemenuhan hak pekerja dapat dipenuhi oleh perusahaan. Dalam serikat pekerja, terdapat hak serikat pekerja/buruh di antaranya yaitu membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial, mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan, membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain hak serikat buruh, terdapat kewajiban yang ada di badan serikat

pekerja/buruh yaitu melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya serta mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Isi pasal tersebut menegaskan bahwa kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh. Pasukan orange tidak dipekerjakan oleh pengusaha melainkan oleh Dinas Lingkungan Hidup yang merupakan pemberi kerja bukan pengusaha. Oleh karena itu pasukan orange tidak tergabung dalam organisasi serikat pekerja/buruh.

Apabila terjadi pelanggaran hukum terhadap upah, berdasarkan Pasal 80 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pekerja dapat melaporkan pihak pemberi kerja kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menaungi kegiatan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan pada tingkat kabupaten/kota dimana lokasi tempat kerja berada. Selanjutnya Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan dan mencatat temuannya dalam nota pemeriksaan. Apabila nota pemeriksaan tidak ditindaklanjuti oleh pihak pemberi kerja, Pengawas Ketenagakerjaan menyampaikan laporan kepada Direktur Jenderal

yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi untuk memberikan rekomendasi. Rekomendasi dapat diberikan kepada kepolisian untuk dikenakan sanksi pidana lebih lanjut, atau kepada Menteri, Gubernur, Bupati/Walikota atau pihak lain yang ditunjuk yang berwenang menerapkan sanksi administratif.<sup>46</sup>



---

<sup>46</sup>Gajimu, “Sanksi Pelanggaran Upah dan Mekanisme Pelaporan,” 2023, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1/pelanggaran-upah>. Diakses pada 15 Agustus 2023.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pembayaran upah pasukan orange di Kota Palopo secara garis besar telah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yaitu dilakukan berdasarkan satuan waktu, upah dibayarkan tiap bulan dengan lama waktu kerja enam hari dalam satu minggu berdasarkan jumlah shift dan lama waktu kerja dalam satu shift adalah tiga sampai empat jam. Upah pasukan orange dibayarkan secara tunai dan tempat pembayaran upah dilakukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Namun ada beberapa hal yang belum terlaksana sebagaimana mestinya seperti pembayaran upah bisa terlambat dilakukan dikarenakan dana APBD untuk upah pasukan orange terlambat dikeluarkan dan jika waktu pembayaran upah jatuh pada hari libur upah akan dibayarkan satu atau dua hari setelahnya. Upah pasukan orange juga akan dipotong jika mereka tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas untuk membentuk kedisiplinan bagi pasukan orange, jika sakit pasukan orange harus menyertakan surat keterangan dari dokter. Hal tersebut tidak disebutkan dalam kontrak kerja, jadi mereka akan mengetahui adanya pemotongan saat

pembayaran upah. Selain itu upah yang diterima pasukan orange juga masih di bawah UMK karena masalah anggaran yang tidak memadai dan jumlah pasukan orange pun juga lebih banyak dari anggaran upah yang telah ditetapkan.

2. Perlindungan hukum terhadap upah pasukan orange di Kota Palopo dapat dilakukan dengan upaya preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif yaitu melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur tentang upah serta kontrak kerja antara Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dan pasukan orange. Namun perlindungan hukum terhadap upah pasukan orange secara preventif belum berjalan dengan baik. Saat ini juga belum ada Peraturan Daerah atau Peraturan Walikota terkait upah pasukan orange. Adapun perlindungan hukum represif, sejauh ini belum pernah terjadi sengketa antara Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dengan pasukan orange terkait masalah upah yang membuat pasukan orange sampai harus menuntut ke tingkat yang lebih tinggi yaitu pengadilan atas hak upah yang seharusnya mereka dapatkan.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya Dinas Lingkungan Hidup memasukkan kebijakan-kebijakan mengenai upah ke dalam kontrak kerja pasukan orange, dalam hal ini kebijakan mengenai pemotongan upah. Kalaupun tidak dimasukkan sebaiknya kebijakan tersebut diberitahukan secara langsung kepada pasukan orange agar mereka

mengetahui hal tersebut. Pasukan orange juga sebaiknya lebih rajin untuk bekerja dan memberikan keterangan yang jelas jika tidak masuk bekerja.

2. Memperhatikan lagi mengenai waktu pembayaran upah terhadap pasukan orange waktu pembayaran harus sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati dan juga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah juga sebaiknya lebih memperhatikan pekerja yang belum menerima upah sesuai standar upah minimum kota agar pekerja dapat menerima upah yang lebih layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*. Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443. Beirut – Libanon: Darul Fikri, 1981 M.
- Agusmidah. Dkk. *Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum: Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan*. Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020.
- Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa’I*. Kitab. Al-Muzaara’ah, Juz. 7. Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1930 M.
- Khairi, Mawardi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021.
- Muharram, Hidayat. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006.
- ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Noor, Juliansa. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis ,dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Raco, J.R. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulanny*. Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Siyoto, Sandu dan Muhammad Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Subairi. *Fiqh Muamalah*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021.

Sulaiman, Abdullah dan Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.

Teaumbanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019.

Widarti, Diah. *Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah Di Sektor Informal*. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2006.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

### **Jurnal**

Aksin, Nur. "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Jurnal Meta Yuridis* 1, No. 2 (2018).  
<http://journal.upgris.ac.id/index.php/meta-yuridis/article/view/2916/2399>.

- Arwini, Ni Putu Decy. "Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Vastuwidya* 3, No. 1 (2020). <https://doi.org/10.47532/jiv.v3i1.100>.
- Caniago, Fauzi. "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam." *Textura* 5, No. 1 (2018). <http://www.journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170/126>.
- Febrianti, Lidia. "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *UIR Law Review* 01, No. 01 (April, 2017). <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/151/261>.
- Febrianti, Lidia. Dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Hukum Islam." *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting* 5, No. 2 (2022). <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/4120/2548>
- Gani, Evy Savitri. "Sistem Perlindungan Upah di Indonesia." *Jurnal Tahkim* XI, No. 1 (Juni, 2015). <file:///C:/Users/Ditha/Downloads/10-44-1-PB-1.pdf>.
- Khoirunnisa, Yuditha dan Deddy Effendy. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita di PT.X Kota Depok Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Prosiding Ilmu Hukum* 4, No. 2 (Agustus, 2018). <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum/article/view/10865/pdf>.
- Lawendatu, Mario. "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Lex Et Societatis* 9, No. 1 (2021). <https://doi.org/10.35796/les.v9i1.32059>.
- Maharani, Dwi. "Manajemen Komunikasi pada Petugas Kebersihan Kota Palembang." *Mediator: Jurnal Komunikasi* 11, No. 1 (Juni, 2018). <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/3267/pdf>.
- Noeraini, Astrid Amalia. "Ekonomi Informal di Indonesia, Suatu Tinjauan Pustaka." *JP Feb Unsoed* 5, No. 1 (2015). <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/559/0>.

- Rohmelawati. "Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Sektor Ekonomi Keluarga (Studi Kasus Petugas Kebersihan Jalan Perempuan)." *Magenta* 8, No. 2 (Maret, 2020).  
<https://magenta.untama.ac.id/index.php/1192012/article/view/45>.
- Rondonuwu, Christian Johanes. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo." *Lex Administratum* VII, No. 1 (2019).  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/24550/24246>.
- S, Thamrin. Lidia Febrianti. dan S Parman. "Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Basic Salary Concerning for Fulfillment of Descent Life Needs for Labor in the Perspective of Government Regulation No 78 2015 of Republic Indonesia)." *Asian Journal of Environment, History and Heritage* 3, No. 1 (2019). file:///C:/Users/Ditha/Downloads/ojsapjhh,+2.+Thamrin.pdf.
- Sinaga, Niru Anita dan Tiberius Zaluchu, "Perindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6. (2017).<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>.
- Wiliam, Armansyah. "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam." *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, No. 2 (Desember, 2017).  
<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/3014/2234>.

### **Skripsi**

- Afifudin, Russadi. *Perindungan Hukum Terhadap Pekerja Kebersihan Sampah di Kota Ambon*. Ambon: Institut Agama Islam Negeri Ambon, 2020.
- Dodi, Zhafira Syadza Putri. *Pelaksanaan Sistem Pengupahan Dan Jaminan Sosial Pada Karyawan Toko Indonesia Exclusive Textile Jambi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Jambi: Universitas Jambi, 2021.
- Hartati. *Peran Dinas Lingkungan Hidup dalam Memberikan Perlindungan Kesehatan Terhadap Petugas Kebersihan di Lampung Utara (Studi di Kabupaten Lampung Utara)*. Lampung: Universitas Muhammadiyah Kotabumi, 2021.
- Ilahi, Riski. *Perlindungan Hukum terhaap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau, 2019.

Malakiano, Wulan. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Kebersihan dan Pertamanan Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di Kecamatan Siak Kabupaten Siak*. Riau: Universitas Islam Riau, 2019.

Sukadi. *Peranan Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Di Percetakan Sumenang Perspektif Ekonomi Islam*. Kediri: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri, 2017.

### Website

Adi, Yohanes. "Sudah Tahu Belum, Kenapa Baju Petugas Kebersihan Warnanya Oranye?." Oktober, 2022. <https://paragram.id/berita/sudah-tahu-belum-kenapa-baju-petugas-kebersihan-warnanya-oranye-41039>. Diakses pada 24 Februari 2023.

Arfana, Nano Tresna. "DPR Jelaskan Definisi Pengusaha dan Pemberi Kerja dalam UU Ketenagakerjaan." September 21, 2022. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18525>, Diakses pada 18 Mei 2023.

Arfana, Nano Tresna. "Pekerja Lepas Merasa Tidak Dilindungi UU Ketenagakerjaan." Maret 07, 2022. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18023>, Diakses pada 18 Mei 2023.

Bekalislam. "Tafsir Surah Al-Maidah Ayat 1." <https://bekalislam.firanda.com/13345-tafsir-surat-al-maidah-ayat-1.html>. Diakses pada 18 Februari 2023.

Detikfinance. "Nasib Jadi Pekerja Informal Sering Nelangsa, Apa Solusinya?," Juni 30, 2022. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6155247/nasib-jadi-pekerja-informal-sering-nelangsa-apa-solusinya>. Diakses pada 27 Oktober 2022.

Duniadosen. "Pengertian Penelitian Deskriptif, Karakter, Ciri-Ciri dan Contohnya," Mei 18, 2021. <https://www.duniadosen.com/penelitian-deskriptif/>. Diakses pada 28 Oktober 2022.

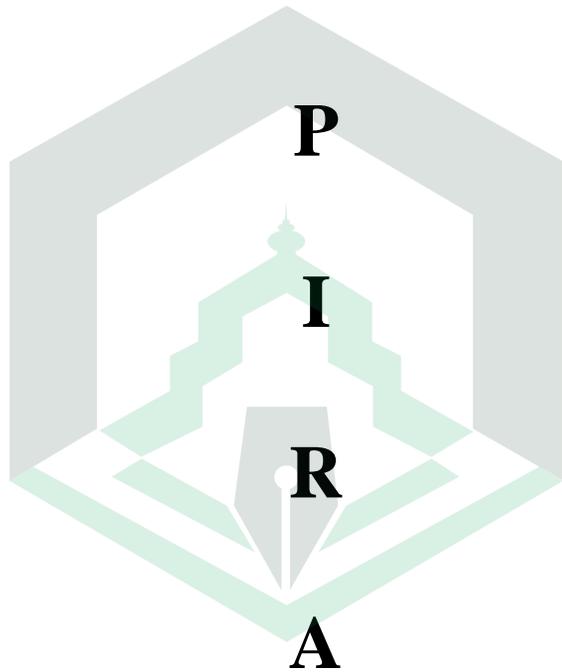
Gajimu. "Sanksi Pelanggaran Upah dan Mekanisme Pelaporan," 2023. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1/pelanggaran-upah>. Diakses pada 15 Agustus 2023.

- Hukumonline. “Upaya Preventif dan Represif dalam Penegakan Hukum,” Februari 5, 2023. <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-dan-represif-dalam-penegakan-hukum-lt63e0813b74769>. Diakses pada 27 Maret 2023.
- Lagaligopos. “Jerih Payah Pasukan Orange Bersihkan Kota Palopo Mulai Subuh,” April 6, 2019. <https://lagaligopos.com/read/jerih-payah-pasukan-orange-bersihkan-kota-palopo-mulai-subuh-masih-tegakah-kita-buang-sampah-sembarangan-2/>. Diakses pada 9 Oktober 2022.
- Lathifa, Dina. “3 Jenis Sistem Upah Yang Digunakan Di Indonesia, Apa Saja?,” Oktober 28, 2022. <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>. Diakses pada 18 Februari 2023.
- Muhammad. “Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam.” <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>. Diakses pada 27 Februari 2023.
- Noname. “Catat! 4 Perbedaan Data Sekunder & Data Primer dalam Analisis Data,” April 5, 2022. <https://www.dqlab.id/catat!-4-perbedaan-data-sekunder-and-data-primer-dalam-analisis-data>. Diakses pada 10 Oktober 2022.
- Nursalikah, Ani. “Dua Golongan Yang Dimusuhi Allah di Hari Kiamat,” September 3, 2020. <https://www.republika.co.id/berita/qg2eur366/dua-golongan-yang-dimusuhi-allah-di-hari-kiamat-part1>. Diakses pada 27 Oktober 2022.
- Pintek, Puri. “Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif & Kualitatif Beserta Tekniknya, Dibahas Secara Lengkap!,” Mei 26, 2021. <https://pintek.id/blog/teknik-pengumpulan-data/>. Diakses pada 10 Oktober 2022.

**L**

**A**

**M**



**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

*Lampiran 1: Wawancara Penelitian*



Wawancara dengan salah satu Staf Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3  
Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo



Wawancara dengan Pasukan Orange di Kota Palopo

Lampiran 2: Surat Keterangan Penelitian DPMPTSP





**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

**ASLI**

**IZIN PENELITIAN**  
**NOMOR : 94/IP/DPMPTSP/III/2023**

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan yang Menjadi Urusan Pemerintah yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : **ANDITHA SAFANY**  
 Jenis Kelamin : **Perempuan**  
 Alamat : **Jl. Veteran No.76**  
 Pekerjaan : **Pelajar/Mahasiswa**  
 NIM : **1803030111**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP UPAH PASUKAN ORANGE DI KOTA PALOPO**

Lokasi Penelitian : **DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALOPO**  
 Lamanya Penelitian : **02 Februari 2023 s.d. 02 Maret 2023**

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat (tadiat setempat).
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
 Pada tanggal: **03 Februari 2023**  
 a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
 Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

  
**ERICK K. SIGA S. Sos**  
 Pangkat: **Penata Tk.I**  
 NIP : **19830414 200701 1 005**

**Tembusan**

1. Kepala Badan Kesbang Prov, Sul.Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait lampir dilaksanakan penelitian

Lampiran 3: Berita Acara Seminar Proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276  
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : [www.syariah.iainpalopo.ac.id](http://www.syariah.iainpalopo.ac.id)

**BERITA ACARA**

Pada hari ini Senin tanggal sembilan bulan Januari tahun dua ribu dua puluh tiga telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Anditha Safany  
NIM : 18 0303 0111  
Fakultas : Syariah  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pemenuhan Hak Upah terhadap Pekerja Pasukan Orange di Kota Palopo.

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. Helmi Kamal, M.HI.  
(Pembimbing I)
2. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.  
(Pembimbing II)

Dengan hasil Seminar Proposal:

- Proposal ditolak dan seminar ulang
- Proposal diterima tanpa perbaikan
- Proposal diterima dengan perbaikan ✓
- Proposal tambahan tanpa seminar ulang

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 9 Januari 2023

Pembimbing I

**Dr. Helmi Kamal, M.HI**  
NIP 19700307 199703 2 001

Pembimbing II

**Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H**  
NIP 19920416 20181 2 003

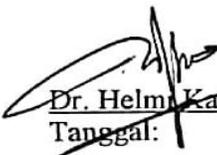
**Mengetahui,**  
Ketua Prodi HES  
  
**Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag**  
NIP.19701231 200901 1 049

*Lampiran 4: Halaman Pengesahan Proposal Skripsi*

**HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI**

Proposal penelitian skripsi berjudul *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Upah Pasukan Orange* di Kota Palopo yang diajukan oleh Anditha Safany NIM 1803030111, telah diseminarkan pada hari Senin, 09 Januari 2023 M bertepatan dengan 16 Jumadil Akhir 1444 H dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

  
Dr. Helmi Kamal, M.HI  
 Tanggal:

Pembimbing II

  
Fitriani Jamauddin, S.H., M.H  
 Tanggal:

Mengetahui,

a.n. Dekan Fakultas Syariah  
 Wakil Dekan I Bidang Akademik

  
Dr. Helmi Kamal, M.HI  
 NIP. 19700307 199703 2 001

*Lampiran 5: Halaman Persetujuan Pembimbing*

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: Perlindungan Hukum terhadap Upah *Pasukan Orange* di Kota Palopo.

Yang ditulis oleh :

Nama : Anditha Safany  
 NIM : 18 0303 0111  
 Fakultas : Syariah  
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian. Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

  
Dr. Helmi Kamal, M.HI  
 Tanggal:

Pembimbing II

  
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H  
 Tanggal: 05/06/2023

*Lampiran 6: Nota Dinas Pembimbing*

Dr. Helmi Kamal, M.HI  
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

---

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Lamp. : -

Hal : Skripsi a.n. Anditha Safany

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di-

Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anditha Safany  
NIM : 18 0303 0111  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Upah *Pasukan Orange* di Kota Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Pembimbing I



Dr. Helmi Kamal, M.HI

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

Lampiran 7: Berita Acara Seminar Hasil



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**  
**FAKULTAS SYARIAH**  
**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**  
 Jl. Agatis, Kel. Balandal Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276  
 Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id-Website:www.syariah.iainpalopo.ac.id

**BERITA ACARA**

Pada hari ini Selasa tanggal 18 Juli 2023 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Anditha Safany  
 NIM : 18 0303 0111  
 Fakultas : Syariah  
 Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Upah *Pasukan Orange* di Kota Palopo.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Rahmwati, S.Ag., M.Ag.

Penguji II : H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag.

Pembimbing I : Dr. Helmi Kamal, M.HI.

Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

(.....)  
 (.....)  
 (.....)  
 (.....)

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 18 Juli 2023  
 Kabag Tata Usaha,

Hj. Asriani, S.Sos.  
 NIP 19680725 200003 2 001

*Lampiran 8: Penilaian Seminar Hasil***PENILAIAN SEMINAR HASIL**

Nama Mahasiswa : Anditha Safany  
 NIM : 18 0303 0111  
 Fakultas : Syariah  
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
 Hari/ Tanggal Ujian : Selasa / 18 Juli 2023  
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Upah *Pasukan Orange* di Kota Palopo.

Keputusan Sidang : 1. Lulus tanpa Perbaikan  
 ② Lulus dengan Perbaikan  
 3. Tidak Lulus

Aspek Perbaikan : ① Materi Pokok  
 B. Metodologi Penelitian –  
 ③ Bahasa  
 ④ Teknik Penulisan

Lain-lain : A. Jangka Waktu Perbaikan:

Palopo, 18 Juli 2023

Penguji I

**Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag**  
 NIP 19730211 200003 2 003

Penguji II

**H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag**  
 NIP 19700610 200801 1 023

*Lampiran 9: Nota Dinas Penguji*

Dr. Rahmawati, M.Ag  
 H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag  
 Dr. Helmi Kamal, M.HI  
 Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

---

**NOTA DINAS TIM PENGUJI**

Lamp. : -  
 Hal : Skripsi a.n. Anditha Safany

Yth. Dekan Fakultas Syariah  
 Di-  
 Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

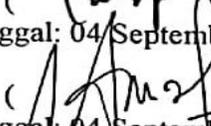
Nama : Anditha Safany  
 NIM : 18 0303 0111  
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Upah *Pasukan Orange* di Kota Palopo

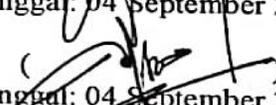
Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.  
 Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

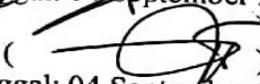
*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

1. Dr. Rahmawati, M.Ag  
Penguji I
2. H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag  
Penguji II
3. Dr. Helmi Kamal, M.HI  
Pembimbing I
4. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H  
Pembimbing II

(  )  
 Tanggal: 04 September 2023

(  )  
 Tanggal: 04 September 2023

(  )  
 Tanggal: 04 September 2023

(  )  
 Tanggal: 04 September 2023

*Lampiran 10: Berita Acara Ujian Munaqasyah*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276  
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : [www.syariah.iainpalopo.ac.id](http://www.syariah.iainpalopo.ac.id)

**BERITA ACARA**

Pada hari Senin tanggal 4 September 2023 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama Mahasiswa : Anditha Safany  
NIM : 18 0303 0111  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo.

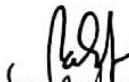
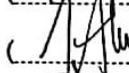
Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Rahmawati, S.Ag.,M.Ag .

Penguji II : H. Hamsah Hasan, Lc.,M.Ag.

Pembimbing I : Dr. Helmi Kamal, M.HI.

Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H.

()  
()  
()  
()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 4 September 2023

Dekan



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag  
NIP 19740630 200501 1 004

*Lampiran 11: Penilaian Ujian Munaqasyah 1*

**BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH**

Pada Hari ini Tanggal 4 September 2023 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah, atas nama :

Nama : Anditha Safany  
 NIM : 18 0303 0111  
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo.  
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
 Fakultas : Syariah

Saudara(i).....Dinyatakan **LULUS UJIAN MUNAQASYAH** dengan **NILAI.....9.5**.. Adapun saudara (i) telah menempuh masa Studi Selama **5 Tahun 0 Bulan 1 Hari**, merupakan lulusan Prodi HES Ke- **213**.

Dengan ini, Saudara (i) dinyatakan berhak untuk menyandang gelar **Sarjana Hukum**, dengan nama lengkap Saudara (i).....,S.H dengan **IPK**

- |                                     |      |                                       |
|-------------------------------------|------|---------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | 3.71 | (Nilai Skrip A+ (Nilai Ujian 95-100)) |
| <input type="checkbox"/>            | 3.70 | (Nilai Skrip A (Nilai Ujian 90-94))   |
| <input type="checkbox"/>            | 3.69 | (Nilai Skrip A- (Nilai Ujian 85-89))  |
| <input type="checkbox"/>            | 3.69 | (Nilai Skrip B+ (Nilai Ujian 80-84))  |
| <input type="checkbox"/>            | 3.68 | (Nilai Skrip B (Nilai Ujian 75-79))   |

**Predikat**

- |                                     |                  |                 |
|-------------------------------------|------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/>            | Dengan Pujian    | (IPK 3.5-4.00)  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Sangat Memuaskan | (IPK 3.01-3.49) |
| <input type="checkbox"/>            | Memuaskan        | (IPK 2,76-3,00) |
| <input type="checkbox"/>            | Cukup            | (IPK , ≤ 2,75)  |

Semoga Ilmu dan gelar yang telah diraih dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan akademik dan Allah SWT sebagai saksi.

Palopo, 4 September 2023  
 Yang mengukuhkan  
 Atas Nama Dekan Fakultas Syariah  
 Ketua Prodi,



**Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H**  
 NIP-19920416 201801 2 003

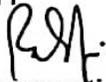
## Lampiran 12: Penilaian Ujian Munaqasyah 2

**PENILAIAN UJIAN MUNAQASYAH**

Nama Mahasiswa : Anditha Safany  
 NIM : 18 0303 0111  
 Fakultas : Syariah  
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
 Hari/ Tanggal Ujian : Senin/ 4 September 2023  
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Upah Pasukan Orange di Kota Palopo.

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI
<b>A. NILAI TULISAN</b>		
1	Pemilihan dan Perumusan Masalah Serta Relevansi Kerangka Teoritik dan Hipotesis (kalau ada) dengan Permasalahan	
2	Ketepatan Aspek Metodologi	
3	Kualitas Sumber Data dan Bahan Hukum	
4	Kemampuan Menganalisis dan Menjelaskan	
5	Kedalaman pembahasan dan ketepatan serta kecermatan pengambilan kesimpulan dan saran	
6	Tata tulisan	
<b>Jumlah Nilai A:</b>		
<b>B. NILAI LISAN</b>		
1	Kemampuan mengemukakan dan menguraikan pemikiran/pendapat	
2	Ketepatan dan relevansi jawaban	
3	Penguasaan Materi skripsi	
4	Penampilan (sikap, emosi dan kesopanan)	
<b>Jumlah Nilai B:</b>		95

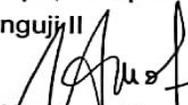
Penguji I



**Dr. Rahmawati, S.Ag.,M.Ag.**  
 NIP 19730211 200003 2 003

Palopo, 4 September 2023

Penguji II



**H. Hamsah Hasan, Lc.,M.Ag.**  
 NIP 19700610 200801 1 023

Catatan: Nilai Maksimal 100

*Lampiran 13: Surat Keterangan Tim Verifikasi Naskah Skripsi*

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI  
FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. : -  
Hal : Skripsi a.n. Anditha Safany

Yth. Dekan Fakultas Syariah  
Di-  
Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anditha Safany  
NIM : 18 0303 0111  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Upah *Pasukan Orange* di Kota Palopo

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Syariah IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

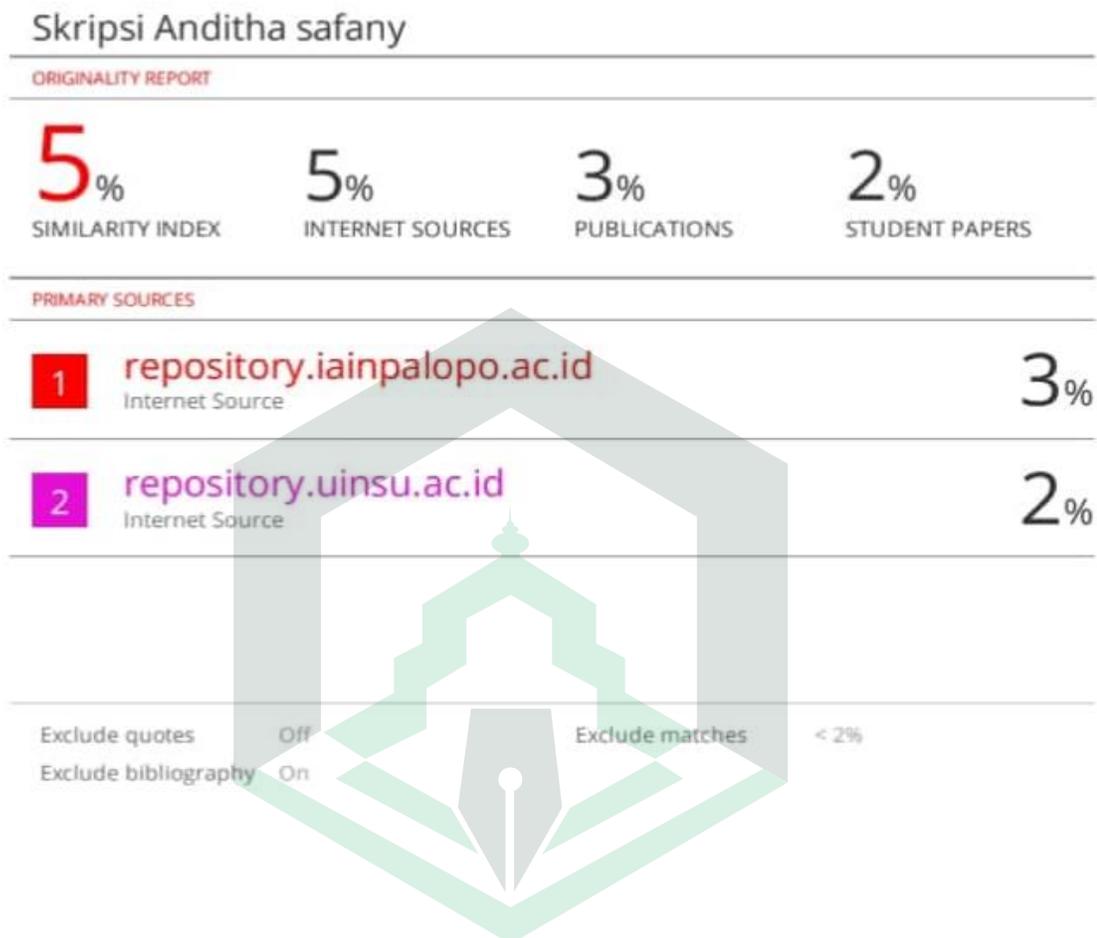
*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

**Tim Verifikasi**

1. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H  
Tanggal: 04 September 2023
2. Hardianto, S.H., M.H  
Tanggal: 04 September 2023



Lampiran 14: Cek Plagiasi



## RIWAYAT HIDUP



**Anditha Safany**, lahir di Palopo pada tanggal 8 Maret 2000. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Arsyad Soele Palayukan (Alm) dan ibu Nur Asilan Tagan. Saat ini peneliti tinggal di Rampoang, Jl. Dr. Ratulangi, Kel. Buntudatu, Kec. Bara, Kota Palopo. Peneliti mulai memasuki pendidikan formal di Taman Kanak-Kanak (TK) Putra II pada tahun 2003 dan selesai pada tahun 2005, kemudian menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar SDN 84 Salolo pada tahun 2011, selanjutnya peneliti menempuh pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Palopo hingga tahun 2014, kemudian melanjutkan lagi pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Palopo dan lulus pada tahun 2017. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, peneliti bergabung dalam ekstrakurikuler Rohis yang merupakan panggilan untuk kelompok siswa(i) remaja masjid, selain itu peneliti juga bergabung dalam kelompok belajar fisika. Peneliti *gap year* selama satu tahun sebelum akhirnya memutuskan untuk melanjutkan pendidikan pada tahun 2018 dengan memilih Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Contact person penulis: [andithasafany08@gmail.com](mailto:andithasafany08@gmail.com)