

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN UPAH CUTI  
MELAHIRKAN BAGI GURU HONORER  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
(Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)**



**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**ROSMIYAN HSB**  
NIM. 2010200003

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SIEKH ALI HAIIDAN AHMAD ADDART  
PADANGSIDEMPUAN  
2025**

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN UPAH CUTI  
MELAHIRKAN BAGI GURU HONORER  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
(Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)**



**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**ROSMIYAN HSB**

NIM. 2010200003

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY**

**PADANGSIDIMPUAN**

**2025**

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN UPAH CUTI  
MELAHIRKAN BAGI GURU HONORER  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
(Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)**



**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**ROSMIYAN HSB**

NIM. 2010200003

**Pembimbing I**

*ace skripsi  
29-9-2025*

**Dr. H. Zul Anwar Ajim Harahap, M.A**  
NIP. 19770506 200501 1 006

**Pembimbing II**

*Nada Putri Rohana*

**Nada Putri Rohana, M.H**  
NIP. 19960210 202012 2 009

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN**

2025



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733  
Telepon ( 0634) 22080 Faximile (0634) 24022  
Website : [faslh.uinsyahada.ac.id](http://faslh.uinsyahada.ac.id)

Hal : Skripsi  
A.n. : **Rosmiyan Hsb**  
Lampiran : 7 (tujuh lembar)

Padangsidimpuan, September 2025

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Syariah dan  
Ilmu Hukum UIN  
SYAHADA Padangsidimpuan  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi **Rosmiyan Hsb** berjudul "**Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

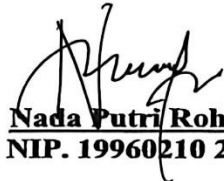
Demikianlah kami sampaikan, semoga dapat memaklumi dan atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

  
**Dr. H. Zul Anwar Ajim Harahap, M.A**  
NIP. 19770506 200501 1 006

**PEMBIMBING II**

  
**Nada Putri Rohana, M.H**  
NIP. 19960210 202012 2 009

## **SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI**

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosmiyan Hsb

Nim : 2010200003

Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan  
Bagi Guru Honorar Menurut Undang-Undang  
Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri  
0905 Aek Bongbongan)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya serahkan ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain dalam skripsi saya ini kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat 4 Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padangsidempuan, Oktober 2025

Menyatakan



Rosmiyan Hsb

NIM: 2010200003

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosmiyan Hsb  
Nim : 2010200003  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut UIN Syahada Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)”. Dengan Hak Bebas Royaltas Non Eksklusif ini UIN Syahada Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/ memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat Di Padangsidempuan

Pada tanggal Oktober 2025

Yang Menyatakan,



Rosmiyan Hsb  
NIM. 2010200003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**  
Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733  
Telepon ( 0634) 22080 Faximile (0634) 24022  
Website : [fasih.uinsyahada.ac.id](http://fasih.uinsyahada.ac.id)

**DEWAN PENGUJI**  
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Rosmiyan Hsb  
NIM : 2010200003  
Judul Skripsi : Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)

Ketua

Dr. Putra Halomoan Hasibuan, M.H  
NIP.19861223 201503 1 004

Sekretaris

Sylvia Kurnia Ritonga, M.Sy  
NIP.19890604 202012 2 007

Anggota

Dr. Putra Halomoan Hasibuan, M.H  
NIP. 19861223 201503 1 004

Sylvia Kurnia Ritonga, M.Sy  
NIP.19890604 202012 2 007

Agustina Damanik, M.A  
NIP. 19880812 202321 2 056  
Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidempuan  
Hari/Tanggal : Kamis/23 Oktober 2025  
Pukul : 09.00 Wib s/d Selesai.  
Hasil /Nilai : 83  
Indeks Prestasi kumulatif (IPK) : 3.74

Darania Anisa, S.H.I, M.H  
NIP. 19930305 202012 2 012



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihltang Kota Padangsidempuan 22733  
Telepon ( 0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Website : <https://fasih.uinsyahada.ac.id> Email : [fasih@uinsyahada.ac.id](mailto:fasih@uinsyahada.ac.id)

**PENGESAHAN**

Nomor:B- *1799* /Un. 28/D/PP.00.9/12/2025

Judul Skripsi : Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru  
Honorar Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
(Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)

Nama : Rosmiyan Hsb  
NIM : 2010200003

Telah dapat diterima untuk memenuhi  
syarat dalam memperoleh gelar  
Sarjana Hukum (S.H)

Padangsidempuan, *22* Desember 2025

Dekan,



*Fatahuddin Aziz Siregar*  
Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.  
NIP. 19731128 200112 1 001

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang implementasi pemberian upah cuti melahirkan bagi guru honorer menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah merupakan imbalan dalam bentuk uang, diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja yang diterima sebagai hak dari karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan ditetapkan dalam perjanjian kerja sesuai dengan Peraturan Undang-undang yang berlaku. Dalam meningkatkan keikutsertaan pembangunan Nasional sebagai pekerja, perempuan di masa sekarang ikut berpartisipasi dalam kesejahteraan keluarga, salah satunya menjadi tenaga pengajar. Ketentuan pengupahan dan wujud perlindungan hak-hak khusus diberikan bagi tenaga kerja perempuan tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi hak cuti haid, cuti melahirkan dan berhak mendapat upah penuh.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menjadi rumusan masalah yaitu untuk mengetahui implementasi pemberian upah cuti melahirkan bagi guru honorer di SD NEGERI 0905 AEK BONGBONGAN dan bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap implementasi pemberian upah guru honorer pada cuti melahirkan di SD NEGERI 0905 AEK BONGBONGAN. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa interview (wawancara), observasi, dokumentasi yang kemudian dianalisis secara deskriptif.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa: Pihak sekolah tetap memberikan upah tetap bagi guru honorer yang melahirkan sebanyak 5 (lima) orang sesuai dengan gaji tetap yang dia terima sebagaimana biasanya setiap bulan. Setiap bulan selama yang bersangkutan cuti yakni 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan pasc melahirkan. Kemudian menurut Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mekanisme pembayaran upah guru honorer ketika cuti melahirkan di SD NEGERI 0905 AEK BONGBONGAN telah sesuai dengan pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu bahwa para guru honorer yang cuti melahirkan diberikan gaji secara penuh setiap bulannya.

**Kata Kunci: Upah/Gaji, Cuti Melahirkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

## **ABSTRACT**

This study discusses the implementation of maternity leave wages for honorary teachers according to law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Wages are rewards in the form of money, given by the employer or employer that are accepted as the right of the employee for the work that has been done and stipulated in the employment agreement in accordance with the applicable laws and regulations. In increasing the participation of national development as workers, women today participate in family welfare, one of which is teaching staff. The provisions for wages and the protection of special rights given to female workers are listed in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower including the right to menstrual leave, maternity leave and the right to full wages.

This research aims to answer the questions that become the formulation of the problem, namely to find out the implementation of the provision of maternity leave wages for honorary teachers at SD NEGERI 0905 AEK BONGBONGAN and how to review Law Number 13 of 2003 on the implementation of the provision of wages for honorary teachers on maternity leave at SD Negeri 0905 Aek Bongbongan. This study uses a qualitative research method, with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation which are then analyzed descriptively.

The results of this study found that: The school continues to provide a fixed wage for honorary teachers who give birth to 5 (five) people according to the fixed salary they receive as usual every month. Every month during the leave of the person concerned, namely 1.5 (one and a half) months before giving birth and 1.5 (one and a half) months of childbirth. Then according to the Perspective of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, the mechanism for paying the wages of honorary teachers during maternity leave at SD NEGERI O905 AEK BONGBONGAN is in accordance with article 84 of the Manpower Law, namely that honorary teachers who take maternity leave are given a full salary every month.

**Keywords: Wages/Salary, Maternity Leave, Law Number 13 of 2003**

## تجريدي

تناقش هذه الدراسة تطبيق أجور إجازة الأمومة للمعلمين الفخريين وفقا للقانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ المتعلق بالقوى العاملة. الأجور هي مكافآت على شكل مال، يمنحها صاحب العمل أو صاحب العمل، وتعتبر حقا للموظف عن العمل الذي تم القيام به ومنصوص عليه في اتفاقية العمل وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها. من خلال زيادة مشاركة التنمية الوطنية كعمال، تشارك النساء اليوم في رعاية الأسرة، ومن بينها هيئة التدريس. تدرج أحكام الأجور وحماية الحقوق الخاصة الممنوحة للعاملات في القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ المتعلق بالقوى العاملة، بما في ذلك الحق في إجازة الحيض، وإجازة الأمومة، والحق في الأجور الكاملة.

يهدف هذا البحث إلى الإجابة على الأسئلة التي تشكل المشكلة، وهي معرفة كيفية تنفيذ توفير أجور إجازة الأمومة للمعلمين الفخريين في AEK BONGBONGAN ٠٩٠٥ SD NEGERI وكيفية مراجعة القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن تنفيذ توفير الأجور للمعلمين الفخريين في إجازة الأمومة في SD Negeri ٠٩٠٥ Aek Bongbongan. تستخدم هذه الدراسة طريقة بحث نوعية، مع تقنيات جمع البيانات على شكل مقابلات وملاحظات وتوثيق يتم تحليلها بعد ذلك بشكل وصفي.

وجدت نتائج هذه الدراسة أن: تواصل المدرسة تقديم أجر ثابت للمعلمين الفخريين الذين ينجبون خمسة (خمسة) أشخاص وفقا للراتب الثابت الذي يتلقونه كالمعتاد شهريا. كل شهر خلال إجازة الشخص المعني، أي شهر ونصف (شهر ونصف) قبل الولادة وشهر ونصف (شهر ونصف) من الولادة. ووفقا لمنظور القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ المتعلق بالقوى العاملة، فإن آلية دفع أجور المعلمين الفخريين خلال إجازة الأمومة في SD NEGERI ٠٩٠٥ AEK BONGBONGAN تتوافق مع المادة ٨٤ من قانون القوى العاملة، وهي أن المعلمات الفخريات اللاتي يأخذن إجازة أمومة يحصلن على راتب كامل شهريا.

**الكلمات المفتاحية: الأجور/الراتب، إجازة الأمومة، القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣**

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah* rabbil 'alamin, dengan segala kerendahan hati penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW., uswatun hasanah bagi seluruh umat manusia, dengan mengucapkan *Allahumma Shalli 'ala Sayyidina Muhammad Wa'alaalihi Sayyidina Muhammad* yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang terang benderang dengan penuh ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Dengan segala kelemahan dan kekurangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul “**Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)**”. Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Dalam penulisan skripsi ini, telah banyak pihak yang membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN SYAHADA Padangsidempuan, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Perencanaan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama, beserta seluruh civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahamad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Ahmat Nizar, M.Ag. Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Ibu Asnah, M.A. Selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum Perencanaan Dan Keuangan, Dan Bapak Dr. H. Zul Anwar Ajim Harahap, M.A. Sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Dan Kerjasama.
3. Ibu Nurhotia Harahap, M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, beserta seluruh staf yang ada di prodi Hukum Ekonomi Syariah di Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. H. Zul Anwar Ajim Harahap. selaku Pembimbing I Dan Ibu Nada Putri Rohana, M. H. selaku Pembimbing II yang telah menyempatkan waktunya untuk memberikan bimbingan, bantuan, ide, dan pengarahan,

sehingga skripsi ini terselesaikan pada waktunya. Semoga Allah selalu memudahkan segala urusan mereka berdua.

5. Kepada Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum, dan Seluruh Civitas Akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, yang telah banyak membantu serta mencurahkan ilmunya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi sejak semester awal hingga sampai ke tahap penyusunan skripsi ini.
6. Bapak kepala perpustakaan dan seluruh pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah membantu penulisan dalam menyediakan buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.
7. Teristimewa ucapan cinta dan terimakasih sebesar-besarnya Penulis utarakan kepada papa tercinta, Gintas Hasibuan yang senantiasa memberikan doa disetiap waktu, selalu menyemangati penulis disaat jauh, memberikan nasehat, motivasi dan kasih sayang yang tulus serta dukungan baik materil dan moril dalam memfasilitasi segala kebutuhan perkuliahan. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teristimewa ucapan cinta dan terimakasih sebesar-besarnya penulis utarakan kepada Mama Tersayang Masdewarni Siregar dan Alm. Abangku Risky Haholongan Hasibuan dan juga Adikku Muhammad Juhri Hasibuan dan Aqsan Jamil Hasibuan yang senantiasa memberikan doa disetiap waktu, selalu menyemangati penulis disaat jauh, memberikan nasehat, motivasi dan kasih sayang yang tulus serta dukungan baik materil dan moril dalam memfasilitasi

segala kebutuhan perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga semuanya sehat selalu, panjang umur dan selalu diberikan kebahagiaan.

9. Kepada teman-teman seperjuangan, Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2020 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, terimakasih penulis ucapkan atas dukungan, motivasi serta saran yang kalian berikan kepada penulis.
10. Terimakasih kepada Nurjannah Harahap, Rahma Almadani, Sintia Apriani dan Lenni Harahap selaku *support system* yang telah bersedia mendengar dan memberi saran dari setiap keluh kesah penulis selama dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Ucapan terimakasih kepada diri sendiri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha semaksimal mungkin, terimakasih karena sudah bertahan, terimakasih karena tidak menyerah dan terimakasih karena selalu percaya pada diri sendiri.
12. Dan seluruh pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat penulis hadiahkan, semoga segala bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu dapat menjadi amal jariyah di akhirat kelak.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna yang dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang dan mampu memberikan kontribusi yang bernilai positif dalam bidang ilmu.

Padangsidempuan, Oktober 2025  
Penulis,

**ROSMIYAN HSB**  
**NIM. 2010200003**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan Fonem

Konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin yaitu:



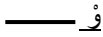
Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak ada lambing	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syim	SY	Es dan Ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	Ain	.”.	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. “ ..	Aposrof
ي	Ya	Y	Ye



## 2. Vokal Vokal

Bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong, vokal rangkap atau diftong dan vokal panjang.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	AI	A dan I
	fathah dan wau	Au	A dan U

- c. Vokal panjang adalah vokal panjang bahasa Arab yang lambangnya berupa harkat, huruf dan tanda, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
------------------	------	-----------------	------

ا.....	fathah dan alif atau ya	A	A
ى.....	Kasrah danya	I	I
و.....	dommah dan wau	U	U

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* terbagi dua, yaitu:

- a. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat (baris) fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harakat (baris) sukun, transliterasinya adalah /h/.

Jika kata terakhir suatu kalimat diakhiri dengan ta marbutah dan diikuti kata yang diawali dengan al, serta kedua kata tersebut dibaca terpisah, maka ta marbutah tersebut ditransliterasikan menjadi huruf ha (h).

### 4. Syaddah (Tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam sistem transliterasi, tanda *syaddah* dilambangkan dengan pengulangan huruf yang sama untuk menunjukkan penguatan bunyi.

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang tersebut dibedakan berdasarkan apakah diikuti oleh huruf *syamsiah* atau huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ ditukar dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan berdasarkan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## 6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, hal tersebut hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* tersebut diletakkan diawal kata, maka tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berbentuk *alif*.

## 7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim (biasa) dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini dapat ditransliterasikan baik secara terpisah maupun gabungan, tergantung pada konteks dan preferensi penulis.

## 8. Huruf Kapital

Walaupun sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi, penggunaan huruf kapital mengikuti kaidah Ejaan Yang

Disempurnakan (EYD). Huruf kapital digunakan pada awal kalimat, nama diri, dan nama tempat. Jika nama diri didahului kata sandang, huruf kapital tetap ditulis pada huruf awal nama diri tersebut, bukan kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk nama Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, Penerapan pedoman transliterasi secara efektif mengharuskan adanya integrasi yang kuat dengan prinsip-prinsip tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

DAFTAR ISI

**BAB I PENDAHULUAN.....1**

- A. Latar Belakang Masalah ..... 1
- B. Fokus Masalah ..... 10
- C. Batasan Masalah..... 10
- D. Rumusan Masalah ..... 12
- E. Tujuan Penelitian..... 12
- F. Kegunaan Penelitian..... 12
- G. Sistematika Pembahasan ..... 13

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....15**

- A. Landasan Teori ..... 15
  - 1. Pengertian Upah ..... 15
    - a. Upah Menurut Perspektif Hukum ..... 15
    - b. Upah Menurut Hukum Ekonomi Syariah ..... 27
    - c. Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ..... 30

2. Pengertian Cuti.....	34
3. Pengertian Guru Honorer .....	48
B. Penelitian Terdahulu.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	51
B. Jenis Penelitian.....	51
C. Subjek Penelitian.....	52
D. Sumber Data.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data .....	53
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	56
1. Sejarah Sd Negeri 0905 Aek Bongbongan.....	56
2. Visi dan Misi dan Tujuan SD Negeri 0905 Aek Bongbongan ...	57
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan kemajuan zaman yang semakin pesat maka kebutuhan setiap individu akan semakin bertambah. Untuk mencukupi semua kebutuhannya salah satu yang dilakukan adalah bekerja. Dengan bekerja maka seseorang dapat memenuhi berbagai kebutuhannya yang sangat beragam. Seseorang bekerja karena mempunyai berbagai keinginan dan motif yang harus dicapai. Dalam islam perintah bekerja merupakan salah satu kewajiban dari agama untuk mencapai kehidupan yang sejahtera, aman, dan tentram. Tujuan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji yang layak. Gaji dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin tinggi gaji yang diterima, maka akan meningkatkan semangat kerja mereka. <sup>1</sup>

Perkembangan zaman saat ini sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat global dalam persaingan untuk memenuhi kebutuhan hidup semakin tajam, kebutuhan setiap individu akan semakin bertambah. Untuk mencukupi semua kebutuhannya salah satu yang dilakukan adalah bekerja. Bekerja dalam pandangan Islam tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga suatu kewajiban agama untuk mencapai

---

<sup>1</sup> Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*, (Jakarta Selatan: PT Visimedia Pustaka, 2016), Hlm. 2.

kehidupan yang sejahtera, aman, dan tentram. Menurut Yusuf Qardhawi, pengertian bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan perseorangan maupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain (dengan menerima gaji).<sup>2</sup> Sehingga timbul berbagai macam lapangan pekerjaan atau bisnis. Terutama dalam dunia pendidikan yang sekarang semakin marak guru baru.

Kehidupan bermasyarakat disadari atau tidak bahwa manusia selalu berhubungan antara satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hubungannya dengan orang lain, manusia memerlukan tatanan hidup yang mengatur, memelihara dan mengayomi hubungan, hubungan antara hak dan kewajiban antara sesama manusia, untuk menghindari benturan-benturan kepentingan yang mungkin terjadi. Tatanan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajiban manusia menurut Islam dalam kehidupan bermasyarakat disebut muamalah.<sup>3</sup> Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan dipihak lain. Hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja

---

<sup>2</sup>Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997), Hlm, 105.

<sup>3</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Mu'amalat, edisi revisi*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), Hlm, 7.

dengan pekerja telah dituangkan dalam perjanjian kontrak kerja termasuk masalah gaji/upah, tunjangan, cuti, serta hak- hak pekerja yang lainnya.

Indonesia merupakan negara yang menganut sistem konstitusional, dimana semua hal memiliki landasan atau aturan yang diatur oleh negara dan harus ditaati oleh masyarakatnya. Salah satu kewajiban konstitusional dari suatu negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara. Sebelumnya pemerintah telah menetapkan UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 Ayat (2) menyebutkan “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam Undang-Undang maupun hukum internasional.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perkembangan melalui rangkaian peraturan baik pada tingkat Undang-Undang maupun peraturan pelaksanaannya. Tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan Nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi hak dan kepentingan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Peranan perempuan Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaan dalam pembangunan

Nasional sebagai pekerja. Perempuan dimasa sekarang ini ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut serta bekerja baik yang jenis pekerjaannya di lapangan, Perusahaan, Kantor maupun Pabrik.

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu untuk meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan masyarakat.<sup>4</sup> Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerjaan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja, adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan, karena menjadi perencana dan pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan, bahkan menempati posisi yang strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan

---

<sup>4</sup> Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* ( Jakarta: Sinar Grafik, 2008) Hal.2

harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Salah satu pasal dalam Undang-undang 1945 yaitu pasal 28 D yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dimasa sekarang ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik dipabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita.<sup>5</sup>

Dibeberapa pasal didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja wanita yang tertuang dalam pasal 81 ayat (1), dan (2) yaitu: 1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

---

<sup>5</sup> Saparinah Sadli, *Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia ,Dalam Pemahaman Bentuk – bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Alternatif Pecahannya*, (Jakarta: KK Convention Watch, Pusat Kajian Wanita dan Jender, Universitas Indonesia , 2000) H. 1

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama.

Menurut pasal 82 ayat (1), dan (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu: 1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan; 2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan

Setiap orang memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak tanpa membedakan suku, agama, ras maupun jenis kelamin yang dijamin oleh konstitusi. Ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyatakan bahwa “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menunjukkan bahwa tidak adanya diskriminasi kesempatan dalam hak memperoleh pekerjaan serta berhak atas penghidupan yang layak baik laki-laki maupun perempuan, namun kondisi fisik dan psikis antara laki-laki dan perempuan terdapat adanya perbedaan. Fisik perempuan secara

kodrati mempunyai reproduksi meliputi, antara lain haid, hamil, melahirkan serta menyusui.

Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginannya sendiri merupakan sebagai alasan perempuan itu ingin bekerja. Namun pada kondisi tertentu tenaga kerja perempuan mendapat keistimewaan tersendiri dalam pelaksanaan hak cuti terkait dengan kodratnya sebagai perempuan dalam hal fungsi reproduksinya. Keistimewaan tenaga kerja perempuan salah satunya karena cuti melahirkan. Tenaga kerja perempuan setelah melahirkan harus memberikan waktu, usaha dan tenaganya untuk merawat sekaligus menyusui bayi yang dilahirkannya sehingga banyak tenaga kerja perempuan yang sedang hamil mengesampingkan hak cutinya di masa-masa hamil dengan alasan agar dapat mendapatkan cuti lebih lama setelah melahirkan.

Jumlah tenaga pendidik atau yang biasa disebut guru di Indonesia khususnya tenaga pendidik perempuan sangatlah banyak namun kesejahteraan guru masih belum tercapai khususnya untuk kesejahteraan dan tunjangan guru honorer. Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh guru honorer maupun guru PNS adalah sama, yaitu mendidik, mencerdaskan, serta mengembangkan dan memajukan sumber daya manusia. Meskipun mereka mempunyai tugas dan tanggung jawabnya sama tetapi gaji dan tunjangan yang didapatkan oleh guru PNS sangat berbeda jauh dengan guru honorer. Dimana gaji dan yang diterima oleh guru honorer tidak sebanding dengan kerja keras dan upaya yang telah

dilakukan. Tidak menempis kemungkinan, bahwa seorang guru honorer juga sangat menginginkan kesejahteraannya terjamin. Mendapatkan penghasilan yang layak merupakan impian seorang guru honorer agar bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

SD Negeri 0905 Aek Bongbongan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di wilayah pedesaan. Sekolah ini bukan hanya tempat menimba ilmu, tetapi juga wadah untuk membentuk karakter siswa yang berakhlak mulia dan bertanggung jawab. Guru honorer yang mengajar di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan merupakan guru honorer yang diangkat kepala sekolah SD Negeri 0905 Aek Bongbongan. Adapun jumlah guru honorer yang mengajar di SD Negeri 0905 sebanyak 7 (tujuh) orang dan yang saya teliti sebanyak 5 (lima) orang guru honorer yang cuti melahirkan di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti melibatkan sebanyak 5 (lima) orang yang terdiri dari pihak pihak yang bersangkutan yaitu guru honorer yang bernama Ibu Deliani Putri Haharap S.Pd berumur 35 tahun dengan status sudah menikah. Selanjutnya guru honorer yang bernama Yusra Septi Siregar S.Pd berumur 32 Tahun dengan status sudah menikah, ibu Nurhasanah Hasibuan berumur 37 Tahun dengan status sudah menikah. Ibu Rodiatul Hasanah berumur 32 Tahun dengan status sudah menikah dan yang terakhir ibu Masni Hasibuan S.Pd berumur 30 tahun dengan status sudah menikah.

Terdapat berbagai permasalahan yang dialami oleh guru honorer seperti gaji yang didapatkan rendah dan belum bisa dikatakan layak serta peluang menjadi ASN sangat kecil. Pada umumnya gaji/upah yang diterima oleh guru honorer tergantung pada banyaknya jam pelajaran yang diambil serta berdasarkan pada ketetapan dan kemampuan lembaga untuk membayar. Selain itu, guru honorer yang mengambil cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan yang merupakan salah satu bentuk perlindungan dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan baik dalam hal upah maupun waktu cuti yang diberikan. Kemudian, guru honorer sering mendapatkan amanat mengajar diluar ketentuan jam mengajarnya ketika saat guru PNS atau wali kelas rapat dan berhalangan hadir. Untuk kelas 6 biasanya ada tambahan jam untuk les. Dalam mengisi jam tambahan berupa les biasanya guru honorer yang diberi amanat untuk membantu wali kelas. Kadang jika wali kelasnya tidak masuk atau ada kepeitingan lain maka yang mengisi adalah guru honorer. Namun adanya jam tambahan tersebut tidak membuat upah yang diterima guru honorer bertambah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji fenomena ini dalam sebuah skripsi dengan judul **“Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)”**.

## **B. Fokus Masalah**

Penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian menjadi krusial untuk mempersempit fokus dan memperdalam kajian permasalahan. Maka dalam penelitian ini yang menjadi fokus masalahnya hanya membatasi pada Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri Aek Bongbongan).

## **C. Batasan Istilah**

Guru honorer merupakan guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorium, baik perbulan maupun pertriwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan. Penelitian ini berjudul “Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)”. Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dan untuk memperjelas penelitian ini maka peneliti akan menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Cuti melahirkan adalah hak yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk mengambil waktu istirahat dari pekerjaan sebelum dan setelah melahirkan. Menurut Pasal 82 UU No.13 Tahun 2003, cuti melahirkan berlangsung selama 1,5 bulan (6 minggu) sebelum melahirkan dan 1.5 bulan (6 minggu) setelah melahirkan. Cuti ini bertujuan untuk

memberikan waktu yang cukup bagi ibu untuk mempersiapkan kelahiran dan memulihkan diri setelah melahirkan.

2. Upah Penuh adalah selama masa cuti melahirkan, pekerja perempuan berhak menerima upah penuh. Hal ini berarti bahwa meskipun mereka tidak bekerja, mereka tetap mendapatkan gaji seperti biasa. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 82 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa perusahaan wajib membayar upah selama melahirkan.
3. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Guru adalah seseorang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Dalam konteks Guru SD, mereka adalah tenaga pengajar di tingkat sekolah dasar.
4. Tenaga Honorer berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD.
5. Peraturan perundang-undangan yang membahas masalah mengenai pemberian upah cuti melahirkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan?
2. Bagaimana Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Implementasi Pemberian Upah Guru Honorer Pada Cuti Melahirkan di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Menemukan berarti sebelumnya belum pernah ada atau belum diketahui. Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami implementasi pemberian upah cuti melahirkan bagi guru honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan.
2. Untuk mengetahui dan memahami Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Implementasi Pemberian Upah Guru Honorer Pada Cuti Melahirkan di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian, diantaranya:

1. Untuk menambah wawasan peneliti dan pembaca pada umumnya tentang implementasi pemberian upah cuti melahirkan bagi guru honorer menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Sebagai bahan perbandingan dengan peneliti yang lain atau peneliti sebelumnya.
3. Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum Dalam Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

### **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan digunakan dalam penelitian untuk memperoleh pembahasan yang sistematis. Suatu penelitian yang baik adalah penelitian yang baik dan mudah difahami oleh pembaca. Oleh sebab itu, peneliti akan mendeskripsikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I berisi pendahuluan yang didalamnya terdapat penjelasan sekilas atau Gambaran awal mengenai penelitian yang akan dilakukan peneliti. Adapun dalam pendahuluan menjelaskan terkait dengan latar belakang masalah atau kronologi permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, manfaat penelitian, Batasan istilah, dan sistematika pembahasan yang berisi tentang Gambaran umum mengenai laporan penelitian yang akan dibahas.

Bab II yaitu Landasan Teori, Bagian yang memuat tentang kerangka teori yang membahas tentang teori-teori dengan problem yang diangkat. Sesuai dengan problem yang diangkat, maka kerangka teori yang

disertakan berisi tentang tinjauan umum yang membahas tentang implementasi pemberian upah cuti melahirkan bagi guru honorer menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bab III yaitu Metode Penelitian, Membahas mengenai metode penelitian. Bagian ini menjelaskan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data dan analisis data. Metode ini digunakan untuk mengarahkan penulis pada bab berikutnya dengan tujuan agar dapat mengetahui apa yang harus digunakan dalam penelitian.

Bab IV yaitu Hasil penelitian dan pembahasan yang didalamnya akan disajikan data-data yang telah diperoleh dari sumber data yang kemudian dilanjutkan dengan proses analisis hingga menemukan jawaban atas permasalahan yang diangkat oleh peneliti.

Bab V yaitu Hasil Penelitian, Memuat tentang penutup yang didalamnya terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan dijelaskan secara singkat mengenai jawaban atas permasalahan yang disajikan dalam bentuk poin-poin.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Upah**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>6</sup> Selanjutnya pengertian upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 (ayat 1) No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah atau akan dilakukan.

##### **a. Upah Menurut Perspektif Hukum**

###### **1. Pengupahan Dalam Pandangan Hukum Islam**

Secara bahasa, *Ijarah* berasal dari kata “*al-ajru*” yang berarti *al-twadu* atau kata ganti, lalu *ath-thawab* yang artinya pahala yang kemudian dinamakan dengan *al-ajru* atau *ujrah* yaitu upah. *Ijārah* secara

---

<sup>6</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, cet III, (Balai Pustaka, 2003), Hlm. 1250

terminologi terdapat beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ulama fiqih. Menurut ulama Hanafiyah bahwa *ijārah* adalah suatu transaksi terhadap adanya manfaat suatu objek di sertai dengan imbalan.

Sedangkan menurut ulama Syafi'iyah pengertian *ijārah* adalah akad terhadap adanya manfaat tertentu yang bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan disertai dengan imbalan sebagai penggantinya. Menurut perkataan ulama Malikiyah, *Ijārah* merupakan akad pemindahan dari kepemilikan atas manfaat suatu objek yang dibolehkan dalam ikatan waktu disertai dengan adanya pemberian kompensasi tertentu.

Maka berdasarkan pada paparan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *ijārah* merupakan suatu akad pemindahan hak atas objek sewa (barang/jasa) dalam ikatan waktu dengan disertai imbalan berupa upah. Dalam hal ini imbalan disebut sebagai upah sewa yang tidak diikuti dengan adanya perpindahan kepemilikan atas objek yang disewakan. Inti pokok dari *ijārah* terletak pada pengambilan suatu manfaat terhadap barang/jasa disertai ikatan waktu tertentu dengan adanya imbalan berupa upah

Sama halnya dengan perjanjian yang lain, *ijārah* dibuat atas dasar kesepakatan dan kerelaan para pihak yang mempunyai kekuatan hukum pada saat berlangsungnya akad sewa menyewa tersebut. Dengan demikian *mu"jir* selaku orang yang menyewakan harus menyerahkan barangnya atau *ma"jur* kepada penyewa atau *musta"jir*, sehingga *mu"jir*

berhak untuk memperoleh imbalan berupa ujah atau upah.

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijārah al-'amal* (رتجاء لعملا). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan

*Ijārah al-'amal* (رَجَاءَ لِعَمَلٍ) tidak terlepas dari unsur upah (*ujrah*). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.<sup>7</sup> Dalam al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

## 2. Dasar Hukum *Ijarah*

Dalam Islam, akad *ijārah* hukumnya diperbolehkan atau Mubah. Yang dimaksud dengan Mubah yaitu sesuatu yang boleh dilakukan berdasarkan pada ketentuan dalam hukum Islam serta tidak melanggar larangannya. Dasar hukum *ijārah* yaitu Al-Quran, Hadist, dan Ijma.

---

<sup>7</sup> Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), Hlm. 99.

### 3. Rukun *Ijarah*

Untuk melaksanakan *ijārah* maka harus diketahui dan dipahami rukun-rukunnya agar pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan Hukum Islam serta menghindari adanya perbuatan yang merugikan pihak lain. Berdasarkan hal tersebut maka rukun *ijārah* menurut para *Fuqaha* adalah sebagai berikut:

1). *Āqidayn*, pihak atau pelaku yang terlibat dalam perjanjian kontrak *Ijarah*. Pihak-pihak tersebut meliputi *mu"jir/ajir* (Orang yang memberikan tenaga/jasa/manfaat) dan *musta"jir* (penyewa atau orang yang menggunakan jasa/manfaat atas objek sewa).

2). *ṣighat*, yaitu ijab qabul yang diucapkan oleh *mu"jir/ajir* dan *musta"jir* sebagai tanda atas kesepakatan objek sewa. *ṣighat* dalam hal ini merupakan simbol atas perjanjian yang telah dibuat kedua belah pihak mengenai *ijārah*. *Musta"jir* sebagai penyewa yang mendapat manfaat dari objek sewa harus membayar imbalan berupa upah kepada *mu"jir/ajir* selaku pemilik atau pemberi jasa/manfaat.

3). *Ujrah*, imbalan atau upah yang diberikan *musta"jir* kepada *mu"jir/ajir* atas perolehan manfaat dari suatu objek sewa. Pemberian *ujrah* haruslah jelas dan sudah diketahui jumlahnya.

4). Manfaat, objek sewa harus memiliki manfaat tertentu untuk kepentingan pihak penyewa atau *musta"jir*. Benda/jasa yang tidak dapat digunakan serta diambil manfaatnya tidak boleh dijadikan sebagai objek sewa.

#### 4. Syarat *Ijarah*

Dalam pelaksanaan *ijārah* terdapat syarat-syarat dan tertentu yang harus dipenuhi agar kegiatan tersebut sesuai dengan hukum Islam dan dinyatakan sah. Dengan demikian maka syarat *ijārah* adalah sebagai berikut:

##### 1). Aqid harus *mumayyyiz*

Adanya *ajir/ mu"jir* dan *musta"jir* (pihak yang menyewakan dan pihak penyewa) yang mengakibatkan terjadinya akad sewa (*ijārah*) atau yang disebut dengan *aqidayn*. Untuk melakukan akad *ijārah* maka *aqid* harus *mumayyyiz*, memiliki kecakapan hukum, sehat, baliqh serta sudah mendapatkan izin dari walinya untuk melakukan kegiatan tersebut. pihak yang terlibat *ijārah* tidak boleh terpaksa dan harus berlandaskan kerelaan serta keikhlasan.<sup>8</sup>

##### 2). Objek sewa (*ma"jur*) halal, tidak cacat dan harus dapat diserahkan

Objek sewa haruslah kepemilikan dari *ajir/ mu"jir* sendiri, bisa diwakilkan. Barang atau jasa yang dijadikan sebagai objek sewa haruslah bisa digunakan dan memberikan manfaat kepada penggunanya atau penyewa. Selain dapat diambil manfaatnya, objek sewa juga harus halal dan kepemilikan sendiri. Penggunaan *ma"jur* harus dinyatakan dalam akad atau sesuai dengan ketentuan pada

---

<sup>8</sup> Soemitro, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Dan Bisnis Kontemporer*, Hlm, 118.

umumnya. Penyerahan *ma'jur* bisa dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh. Objek *ijārah* tidak boleh cacat. Objek dan tempat untuk melaksanakan akad sewa (*ijārah*) juga harus ada. Dalam hal ini objek sewa dapat berupa benda, manfaat, pekerjaan, uang sewa atau upah.

### 3). Upah diketahui kedua kedua belah pihak

Pemberian upah harus berdasarkan pada kesepakatan awal dan harus diketahui kedua belah pihak yaitu „ajir/ mu'jir dan musta'jir. Upah yang diberikan musta'jir kepada „ajir/ mu'jir haruslah berasal dari harta yang halal milik penyewa sendiri, mempunyai manfaat, dan bisa diserahkan.

### 4). Shighat atau Ijab Qabul harus jelas dan pasti

Adanya *shighat* adalah untuk memperjelas maksud dan tujuan kedua belah pihak. Kedua belah pihak dalam melakukan *ijārah* harus berlandaskan sifat kerelaan. Sehingga dengan melakukan ijab qabul tersebut maka akan menimbulkan kesepakatan yang benar-benar sesuai serta tidak menimbulkan kesalahpahaman

#### a. Jenis-jenis *Ijarah*

Secara umum *ijārah* adalah akad sewa menyewa. Namun dalam materi ini yang dimaksud dengan sewa menyewa terdapat banyak macam atau jenis *ijārah*. Untuk lebih jelas mengenai perbedaan jenis *ijārah* maka dapat disebutkan sebagai berikut:

1). *Ijārah a‘mal* atau *askha sh*, merupakan jenis akad sewa menyewa yang berupa jasa atau pekerjaan seseorang. Pihak yang membutuhkan jasa atau pekerjaan dari seseorang tertentu maka bisa menggunakan akad ini. Pihak pemberi jasa di sebut dengan *ajir/ mu‘jir* sedangkan pihak yang menerima manfaat atau yang membutuhkan jasa disebut *musta‘jir*. Dimana penyewa yang telah mendapatkan manfaat atas jasa atau pekerjaan dari seseorang yang dipilih (*ajir/ mu‘jir*) maka wajib untuk membayar imbalan berupa upah atau ujarah. Pemberian ujarah harus layak dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh *ajir/ mu‘jir*.

2). *Ijārah ayn (Mu thlaqah)* atau *ala al-a‘yan*, merupakan salah satu akad sewa menyewa atas manfaat dari suatu barang tertentu. Contoh dari jenis akad *Ijārah* ini adalah manfaat aset. Akad ini tidak menyantumkan klausul/perjanjian keharusan membeli aset selama masa sewa atau pada saat berakhirnya akad sewa.

3). *Ijārah mau shūfah fī al-dzimmah*, merupakan akad *ijārah* terhadap jasa atau manfaat suatu barang tertentu dengan menyebutkan spesifikasi objek secara rinci dan detail pada saat awal dibuatnya akad.

4). *Ijārah tashyghiliyyah*, merupakan akad sewa menyewa (*ijārah*) terhadap manfaat suatu barang dengan perjanjian diawal tidak menyebutkan adanya pemindahan kepemilikan objek sewa dari pemilik objek kepada penyewa

## 5. Prinsip Upah dalam Islam

Islam sangat menganjurkan bahwa dalam memberikan imbalan kepada pekerja harus seimbang dengan pekerjaannya serta tidak boleh ada deskriminasi. Dalam hal ini maka pemberi kerja harus memberikan upah kepada pekerja dengan layak dan sesuai dengan prosedur.<sup>9</sup> Hal ini demi menjamin kesejahteraan kehidupan para pekerja. Jika upah yang diterima oleh pekerja tidak sesuai maka dapat menimbulkan kekecewaan bahkan tindakan majikan tersebut dapat berakibat pada perbuatan dzalim. Seorang pemberi kerja harus membuat kesepakatan dengan pekerja mengenai besaran upah yang diterima oleh pekerja.

Menurut Ekonomi Islam, terdapat dua prinsip pengupahan yang diterapkan dalam Islam, yaitu:

### 1). Adil

Makna Keadilan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kata sifat yang merujuk pada perbuatan, perilaku adil, tidak memihak, berpegangan pada kebenaran, serta proporsional. Menurut Bahasa Arab Keadilan berasal dari kata “*adala*” yang berarti suatu bentuk perintah atau bentuk kalimat berita. Dalam AlQuran “*adl*” mempunyai berbagai aspek dan objek serta pelaku yang bermacam-macam.

---

<sup>9</sup> Armansyah Waliam, “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam,” Jurnal Bisnis Vol 5 No 2 (2017), 267.

Menurut Quraisy Shihab dalam buku Ruslan Abdul Manan yang berjudul “Konsep Upah dalam Ekonomi Islam”, makna keadilan ada empat macam. Pertama „*adl* adalah sama. Dalam hal ini sama dapat mencakup sikap, perlakuan, serta tindakan hakim dalam mengambil suatu keputusan. Kedua „*adl* adalah seimbang. Maksud dari keseimbangan yaitu Allah sebagai sang pencipta yang Maha Mengetahui segalanya serta Maha Bijaksana dalam menentukan segala sesuatu termasuk mengenai ukuran, kadar, waktu dengan adil dan sesuai porsi masing-masing. Maksud dan tujuan tersebut adalah untuk mencapai keseimbangan agar tidak berat sebelah. Ketiga *adl* yaitu menempatkan sesuatu pada tempatnya. Dalam hal ini sangat penting memperhatikan hak-hak individu agar tidak terjadi tindakan semena-mena serta mencegah terjadinya perbuatan dzalim. Keempat adalah sesuatu yang telah dinisbahkan oleh Allah. pada dasarnya keadilan merupakan kebaikan yang datang dari Allah. Berdasarkan pada pendapat Quraisy Shihab di atas, maka upah dalam ekonomi Islam haruslah adil. Dalam hal ini adil yaitu jelas, transparan, tidak memihak serta proporsional.

## 2). Layak

Layak dalam upah merupakan kesesuaian antara upah dengan tenaga/jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada majikan. Dalam hal ini berarti majikan tidak boleh membayar upah yang terlalu sedikit kepada pekerja. Upah layak adalah imbalan dari majikan yang

diberikan secara wajar kepada pekerja yang telah memberikan manfaat baik berupa tenaga maupun jasa sehingga tidak terjadi kesenjangan yang merugikan salah satu pihak.

#### 6. Pengupahan menurut Hukum Positif

Upah menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh 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.”

Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh 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 (UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30)”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan.

## 7. Dasar Hukum Upah

Dasar Hukum Upah bagi Tenaga Kerja:

- 1) Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Bidang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- 5) Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 6) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang

### Perlindungan Upah

- 7) Kepmenakertrans Nomor: KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
- 8) Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004: Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- 9) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

### **b. Upah Menurut Hukum Ekonomi Syariah**

#### i. Pengertian *Al-Ijarah* atau *Ujrah*

Upah merupakan bentuk timbal balik yang diberikan penyewa jasa kepada pemilik jasa atau pekerja, biasanya berupa uang dengan jumlah sesuai kesepakatan diawal akad. Pekerja atau buruh adalah manusia yang dirasa sudah dewasa dan dapat melakukan berbagai pekerjaan, tahan terhadap tekanan dan mampu membedakan mana yang baik dan mana yang buruk.

Hukum Ekonomi Syariah menyebut upah dengan *ijarah*, *Al-ijarah* asal kata *al-ajru* artinya *al- 'iwadh* (ganti). *Ijarah* tidak hanya berarti upah melainkan juga berarti sewa-menyewa, namun dalam hal ini akan dibahas *ijarah* dalam upah-pengupahan. Secara bahasa, *ijarah* adalah uang yang diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan setelah mengerjakan pekerjaan. *Ijarah* menurut istilah ulama adalah sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, dengan jalan penukaran

## ii. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Adapun rukun dan syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:

- 1). *Mu'ajir* dan *Musta'jir*, yaitu orang atau kedua belah pihak yang melakukan transaksi dengan menggunakan akad upah-mengupah atau sewa-menyewa. *Mu'ajir* adalah orang yang menyewakan atau orang memberikan upah. Sedangkan *musta'jir* adalah orang yang menyewa atau orang yang menerima upah.
- 2). *Sighat*, yaitu *ijab* dan *qabul* antara *mu'ajir*; *ijab qabul* dalam upah mengupah dilakukan diawal perjanjian.
- 3). *Ujrah*, yaitu sejumlah uang yang diberikan sebagai ganti jasa, dalam hal ini bisa berupa uang sewa atau upah dengan syarat kedua belah pihak mengetahui nominal yang akan diberikan.
- 4). *Ma'qud Alaih* yaitu barang yang menjadi objek akad bermanfaat dan jelas.

## iii. Macam -Macam *Ijarah*

Berlandaskan pengertian *ijarah* dan deskripsi ungkapannya, maka *ujrah* dibedakan jadi dua bagian sebagai berikut:

- 1). Upah (*ajrun musamma*) tersebut ialah gaji yang telah disebutkan dalam syarat-syarat umum, dengan ketentuan harus disertai dengan kehendak kedua belah pihak yang berakad.
- 2). Upah yang sama (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sebanding dengan pekerjaannya dan sebanding dengan kondisi kerja atau

(pekerjaan profesional) jika jasa atau kinerjanya telah menyebutkan jasa atau (manfaat) kerjanya.

#### iv. Dasar Hukum *Ijarah*

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Adapun sumber atau dasar hukum pengupahan menurut hukum Islam yang dijelaskan dalam Q.S At-Taubah ayat 105, yang dimana terjemahannya sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Swt yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Quraish Shihab menafsirkan surah At-Taubah ayat 105 dan menyatakan dalam bukunya *Tafsir Al-Misbah*: “Hanya demi Allah swt, laksanakanlah beragam amalan yang baik dan

bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, dan Allah swt akan melihat. Yaitu evaluasi dan pahala amalanmu”. Interpretasi melihat dalam pernyataan diatas adalah untuk mengevaluasi dan menghargai tindakan tersebut. Sebutan lain dari pada gaji adalah imbalan (*compensation*).

**c. Upah Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Upah merupakan suatu besaran harga atau imbalan yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau majikan terhadap pekerja karena manfaat dari jasa yang telah di berikan. Defenisi upah dalam buku pengumpulan nasional bahwa upah adalah suatu hak pekerja yang harus diberikan oleh pemberi kerja atas manfaat dan selesainya pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa pekerja, pemberian upah kepada pekerja haruslah sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan dan layak untuk kesejahteraan para pekerja.<sup>10</sup>

Berdasarkan pada peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, dimana penerimaan upah adalah sebagai suatu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja atau majikan kepada pekerja karena telah menyelesaikan pekerjaan tertentu. Upah yang diberikan kepada pekerja dinyatakan berupa uang berdasarkan pada kesepakatan yang telah

---

<sup>10</sup> Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Hlm, 37

dibuat kedua belah pihak di awal perjanjian kontrak kerja termasuk mengenai tunjangan.<sup>11</sup>

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>12</sup>

Upah bagian dari salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Upah adalah bentuk balas jasa yang di berikan oleh pemberi kerja sebagai hak dari pekerja atas kontribusi yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan dari suatu lembaga atau perusahaan. Semakin tinggi upah yang di berikan maka pekerja akan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Adanya upah yaitu untuk jaminan dalam memenuhi kebutuhan hidup layak, dinyatakan dalam bentuk nilai uang sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang dan kesepakatan atas dasar adanya perjanjian kontrak kerja.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Wayan Gde Wiryawan, Ironi, *Upah Minimum dan Industri Pariwisata*, (Malang: Media Nusa Creative, 2015), Hlm. 49.

<sup>12</sup> *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cet. 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), Hlm, 5.

<sup>13</sup> Ardika Sulaeman, "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang," *Jurnal Trikonomika* Vol 13, No 1 (2014), 99.

Jadi dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Undang-undang yang berlaku adalah imbalan berupa uang yang diterima oleh pekerja, berasal dari pemberi kerja/majikan karena adanya penyelesaian suatu pekerjaan berdasarkan pada kontrak perjanjian kerja yang telah dilakukan di awal akad. Pelaksanaan pemberian imbalan harus sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Dalam ikatan perjanjian kontrak kerja yang telah dilakukan di awal, maka pekerja/buruh mempunyai kewajiban untuk dapat tunduk kepada aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga tempat ia bekerja. Adanya suatu hubungan kerja akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Ikatan hubungan kerja salah satunya tentang ketentuan waktu kerja. Pada pasal 77 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketentuan waktu kerja wajib dilaksanakan oleh pemberi kerja atau pengusaha.<sup>14</sup> Dalam hal ini maka seseorang yang memberikan pekerjaan kepada karyawan atau pekerjanya wajib untuk menentukan batas waktu kerja.

Selanjutnya pada pasal 78 ayat 2 menjelaskan bahwa penambahan waktu kerja di luar ketentuan perjanjian maka dianggap sebagai kerja lembur dan pekerja berhak untuk mendapatkan upah kerja lembur.<sup>15</sup> Setiap pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang

---

<sup>14</sup> Pasal 77 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>15</sup> Pasal 77 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

telah disepakati sebelumnya, maka pengusaha tersebut mempunyai suatu kewajiban yang harus dipenuhi seperti membayar upah kerja lembur, memberikan kesempatan pekerja untuk beristirahat sejenak, memberi makanan dan minuman untuk asupan gizi pekerja.

Mengenai ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat 2 huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa ketentuan waktu kerja meliputi 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau pada pasal 2 huruf b yaitu 8 jam 1 hari atau 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.<sup>16</sup>

Pengusaha atau pemberi kerja dalam mempekerjakan karyawan/pekerja tidak boleh melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan dalam kontrak perjanjian. Namun jika hal tersebut dilakukan oleh pengusaha akan mengakibatkan adanya pembayaran upah kerja lembur karena telah mempekerjakan seseorang di luar ketentuan jam kerjanya. Dalam hal ini maka upah tambahan harus di berikan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah di lakukan di luar jam kerja mereka. Mengenai hal tersebut maka Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengaturnya di dalam pasal 78 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa pengusaha yang mempekerjakan buruh/karyawan melebihi ketentuan waktu yang telah ditentukan, maka menurut ayat 1 huruf a harus ada persetujuan

---

<sup>16</sup> Pasal 78 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dari buruh/pekerja yang bersangkutan. Untuk waktu kerja lembur dilakukan paling banyak adalah 3 jam dalam sehari atau 14 jam dalam seminggu.<sup>17</sup>

Selanjutnya pada pasal 78 ayat 2 menjelaskan bahwa penambahan waktu kerja di luar ketentuan perjanjian maka dianggap sebagai kerja lembur dan pekerja berhak untuk mendapatkan upah kerja lembur.<sup>18</sup> Setiap pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang telah disepakati sebelumnya, maka pengusaha tersebut mempunyai suatu kewajiban yang harus dipenuhi seperti membayar upah kerja lembur, memberikan kesempatan pekerja untuk beristirahat sejenak, memberi makanan dan minuman untuk asupan gizi pekerja.

## **2. Pengertian Cuti**

Cuti adalah hak karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya dalam memperoleh penyegaran setelah bekerja selama beberapa waktu tertentu secara terus menerus. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2023) cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, cuti terbagi menjadi 6 (enam) yaitu cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, dan cuti Bersama.

Pengertian Cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat. Maksud dari cuti yaitu keadaan tidak masuk

---

<sup>17</sup> Pasal 78 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>18</sup> Pasal 78 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kerja yang diberikan atau diizinkan dalam waktu yang ditentukan. Dalam konteks tata negara di Indonesia, aspek cuti memiliki dampak signifikan terutama terkait dengan hak dan kewajiban pekerja serta regulasi yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pakar tata negara memandang cuti sebagai salah satu bentuk jaminan dan perlindungan bagi pekerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Cuti dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti di luar tanggungan perusahaan.<sup>19</sup>

Macam-Macam Cuti Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Cuti terdiri atas:

1. Cuti Tahunan Pasal 79 Ayat 2 huruf c menyatakan, bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja minimal 12 bulan secara terus menerus. Berdasarkan kebijakan cuti tersebut, bagi tenaga kerja sangat tergantung pada perusahaan karena dalam Undang-Undang disebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan ditetapkan berdasarkan hasil diskusi antara tenaga kerja dan perusahaan.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, (2021), 4(1), hlm. 99.

<sup>20</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

2. Cuti besar Pasal 79 ayat 2 huruf d menyatakan, Bahwa istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada Tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus. Pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya 2 Tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 Tahun. Cuti besar disebut juga istirahat panjang. Istirahat panjang ini diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja selama bertahun-tahun diperusahaan yang sama. Tenaga kerja yang sudah bekerja selama lebih dari 6 Tahun tergolong cukup senior dan telah memberikan kontribusi untuk perusahaan.<sup>21</sup>
3. Cuti Hamil dan Melahirkan Pasal 82 ayat 1, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan dan bidan. Tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan. Cuti ini diambil sebelum saatnya melahirkan dan setelah melahirkan. Hak cuti melahirkan diberikan agar tenaga kerja perempuan dapat mempersiapkan

---

<sup>21</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

diri sebelum proses melahirkan dan dapat merawat anak dan menyusunya dengan baik bagi tenaga kerja perempuan mengalami keguguran maka diizinkan cuti selama 1,5 Bulan.<sup>22</sup>

4. Cuti Sakit Pasal 93 Ayat 2 huruf a dan b, bahwa pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dan pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan. Apabila sakit tenaga kerja berhak mendapatkan cuti. Ketika mengambil cuti harus menyertakan surat dari dokter, selain itu bagi tenaga kerja perempuan yang kesehatannya terganggu karena haid juga diberikan cuti pada hari pertama dan kedua haid. Pelaksanaan cuti sakit ini lebih lanjut diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.
5. Cuti karena Alasan Penting Pasal 93 Ayat 4 huruf a, b, c, d, e, f, g bahwa: a) Pekerja menikah diberikan cuti selama 3 hari. b) Menikahkan anaknya diberikan cuti selama 2 hari. c) Mengkhitankan anaknya diberikan cuti selama 2 hari. d) Membaptiskan anaknya diberikan cuti selama 2 hari. e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan diberikan cuti selama 2 hari. 87 f) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia

---

<sup>22</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

diberikan cuti selama 2 hari.<sup>88</sup> Apabila tenaga kerja memiliki keperluan penting seperti yang dijelaskan di atas, maka berhak untuk mengajukan permohonan cuti sesuai dengan jumlah hari yang ditentukan.<sup>23</sup>

6. Cuti bersama Cuti bersama merupakan hak cuti bagi tenaga kerja yang diatur oleh pemerintah untuk keperluan masyarakat luas. Cuti bersama diberikan pada hari libur akhir pekan, hari raya besar keagamaan atau peringatan hari besar Nasional. Cuti bersama juga diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 302/MEN/SJ-HK/XII/2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta.<sup>24</sup>

### **3. Pengertian Guru Honorer**

Definisi Guru menurut Peraturan Perundang-Undangan Definisi Guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>25</sup>

Berdasarkan pengangkatannya, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenal Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan

---

<sup>23</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

<sup>24</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

<sup>25</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

yang diselenggarakan Pemerintah atau Pemerintah Daerah diatur dengan Peraturan Pemerintah, sedangkan pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.<sup>26</sup>

Satuan Pendidikan yang dimaksud adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis Pendidikan. Satuan Pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan penghasilan gurunya berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dapat dikatakan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pengangkatan Guru baik PNS maupun Non PNS sebagai guru yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 terdapat istilah Guru Tetap yaitu Guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus, dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang

---

<sup>26</sup> Pasal 25 Ayat 2 dan Ayat 3 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai Guru.<sup>27</sup>

Sedangkan Guru Dalam Jabatan adalah Guru PNS dan Guru bukan PNS yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru, pengangkatan dan/atau penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>28</sup>

Guru merupakan tenaga pengajar yang pada dasarnya memiliki kompetensi dalam mendidik, mengarahkan, serta membina murid-murid yang belajar dibawah naungannya. Pasal 1 (ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan pengertian terkait dari guru itu sendiri, dalam Pasal tersebut berbunyi: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, dan pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

---

<sup>27</sup> Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru

<sup>28</sup> Pasal 58 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru

Guru juga di tuntut untuk dapat memberikan pengajaran secara profesional, adil, dan memiliki dampak positif terhadap siswa-siswa bimbingannya. Hal tersebut tidak lain karena peran guru terbilang sangat penting demi tumbuhnya bibit-bibit penerus bangsa yang berkompeten. Guru sebagai tenaga pengajar profesional diangkat sesuai dengan peraturan perundang undangan dan dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga lebih menekankan kedudukan dari guru itu sendiri, pasal tersebut berbunyi: “Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud Pasal 2 (ayat) 1 berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.”<sup>29</sup>

Guna menjamin pelayanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman maka pengangkatan guru dilakukan berdasarkan kriteria mutu dan kebutuhan wilayah yang sebagaimana dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk ketersediaan guru yang merata baik jumlah dan kompetensinya maka ketentuan mengenai perencanaan kebutuhan, pengangkatan dan/atau penempatan guru baik PNS dan Non PNS di satuan pendidikan yang

---

<sup>29</sup> Undang -Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

diselenggarakan oleh Pemerintah, dilaksanakan oleh Pemerintah diatur dengan Peraturan Menteri.

Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan dasar hukum yang kuat untuk menetapkan guru sebagai profesi yang memiliki standar kompetensi, kualifikasi, dan hak yang harus dipenuhi oleh pemerintah dan lembaga pendidikan. Dari perspektif hukum administrasi negara, ketentuan dalam undang-undang ini secara tegas mengatur bahwa guru adalah tenaga profesional yang memperoleh pengakuan formal melalui sertifikasi profesi, sehingga status hukumnya bukan hanya sebagai pekerja pendidikan, tetapi sebagai pelaksana fungsi negara dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan guru memiliki legitimasi hukum yang setara dengan profesi profesional lain seperti dokter, perawat, atau advokat. Pengaturan ini memberikan kepastian hukum bagi guru dalam menjalankan tugasnya, karena setiap tindakan profesionalnya didasarkan pada norma hukum yang jelas.

Dari sudut pandang perlindungan hukum, Undang-undang Guru dan Dosen memberikan jaminan bahwa guru berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, serta bebas dari ancaman, kekerasan, diskriminasi, dan intimidasi dalam menjalankan profesinya. Ketentuan perlindungan ini mencerminkan prinsip negara hukum (*rule of law*) yang menempatkan guru sebagai subjek hukum yang harus dilindungi oleh negara. Dengan adanya dasar hukum ini, guru dapat menuntut perlindungan

melalui mekanisme administrasi, pidana, maupun perdata apabila mengalami pelanggaran hak, sehingga posisi mereka dalam sistem pendidikan tidak rentan terhadap tindakan sewenang-wenang pihak sekolah, orang tua murid, maupun pemerintah daerah.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, undang-undang ini juga menetapkan bahwa guru berhak memperoleh penghasilan yang layak, tunjangan profesi, jaminan sosial, serta fasilitas untuk mengembangkan kariernya. Ketentuan ini mempertegas bahwa guru memiliki hak konstitusional untuk mendapatkan kesejahteraan yang memadai sesuai amanat Pasal 27 dan 28 D UUD 1945 tentang hak atas pekerjaan dan perlakuan adil. Secara yuridis, kewajiban pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam pemenuhan hak-hak ini menunjukkan adanya *obligation to fulfill*, yaitu kewajiban negara untuk memastikan kesejahteraan guru terpenuhi secara hukum.

Selain itu, analisis yuridis terhadap Undang-Undang Guru dan Dosen juga memperlihatkan bahwa undang-undang ini mewajibkan guru untuk memenuhi standar kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Ketentuan ini menunjukkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam profesi guru. Dari perspektif hukum profesi, kewajiban ini dimaksudkan untuk menjaga mutu pendidikan serta menghindari praktik tidak profesional yang dapat merugikan peserta didik. Pengaturan mengenai kode etik profesi guru juga menjadi aspek penting, karena memberikan

pedoman hukum bagi guru dalam mengambil keputusan profesional serta menjadi dasar penilaian apabila terjadi pelanggaran etika atau kode perilaku.

Secara keseluruhan, analisis yuridis terhadap Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menunjukkan bahwa undang-undang ini memberikan kerangka hukum yang komprehensif untuk mengatur status, hak, kewajiban, dan perlindungan guru. Melalui ketentuan tersebut, guru tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kurikulum, tetapi sebagai profesi terhormat yang memiliki legitimasi hukum yang kuat serta diatur melalui norma-norma yang mengikat. Penguatan aspek yuridis ini diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih adil, aman, dan profesional bagi setiap guru di Indonesia, sehingga kualitas pendidikan nasional dapat meningkat secara berkelanjutan.

Tenaga Honorer berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD.<sup>30</sup>

Guru Non PNS yang bertugas di sekolah negeri dengan

---

<sup>30</sup> Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005

pengangkatan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dan menerima penghasilan yang bersumber dari APBN dan/atau APBD dapat dikatakan sebagai Guru Honorer. Sebelum lahirnya Undang-Undang No. 15 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pengaturan tentang tenaga honor mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Tenaga Honorer diganti dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Dengan demikian peraturan perundang-undangan hanya mengatur guru honorer yang diangkat oleh Pemerintah dan bertugas di sekolah negeri. Guru honorer yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah juga sebagai ASN sebagaimana dalam oleh Pemerintah atau dengan kata lain melalui persetujuan Pemerintah Pusat pengertian ASN dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang ASN, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pada prakteknya, saat ini terdapat tiga

status guru yang mengabdikan diri di sekolah negeri yaitu Guru dengan status PNS, Guru PPPK atau yang sebelumnya disebut dengan istilah Tenaga Honorer yang pengangkatannya oleh Pemerintah, dan Guru Honorer yang pengangkatannya oleh Kepala Sekolah. Sedangkan, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 mengamanatkan pengangkatan Guru oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diangkat atau Pemerintah Daerah setempat.

#### **a. Dasar Hukum Guru Honorer**

Beberapa dasar hukum terkait guru honorer di Indonesia sebagai berikut:

1. Undang -undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
2. Undang -undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
4. Permendikbud Nomor 26 Tahun 2017 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala sekolah.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPK).

#### **b. Syarat Umum Menjadi Guru Honorer**

1. Warga Negara Indonesia
2. Sehat Jasmani dan Rohani

3. Berkelakuan baik (dibuktikan dengan SKCK)
4. Memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1/D-IV sesuai bidang yang diajarkan.
5. Tidak berstatus PNS.

**c. Jenis Guru Honorer**

1. Honorer Sekolah yaitu diangkat oleh kepala sekolah, dibayar dari BOS atau dana komite.
2. Honorer Daerah ( Kategori II/K2): diangkat oleh pemerintah daerah pernah tercatat dalam data BKN.
3. Guru tidak tetap (GTT): Istilah lain untuk guru honorer di sekolah negeri.
4. Guru sukarela yaitu mengajar tanpa honor tetap, biasanya untuk pengalaman atau keterpanggilan.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sebagai penguat dan pendukung dalam penelitian yang dilakukan penulis, kemudian untuk menghindari kesamaan penulis dan plagiattisme, maka penulis sampaikan penelitian sebelumnya memiliki relevansi dengan penelitian ini. Adapun judul-judulnya sebagai berikut:

1. Alan Yati, dalam Skripsinya yang berjudul “Pelaksanaan Hak Cuti haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada)”. Hasil Penelitian yang menyatakan, bahwa pelaksanaan cuti hamil adanya

perbandingan tunjangan yang diberikan bagi karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada. Hukum Islam tentang pelaksanaan cuti haid dan hamil diperbolehkan karena sudah sesuai dengan rukun dan syarat karena Islam sendiri mengajarkan kepada kaumnya untuk berbuat kasih sayang kepada sesamanya. Sedangkan dalam penelitian ini lebih lebih fokus upah cuti melahirkan bagi guru honorer menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>31</sup>

2. Syahri Arma Yanthi, dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah”. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum optimal karena terdapat beberapa faktor penghambat maka dari itu perlu dilakukan peningkatan dalam proses pengawasan dan sosialisasi kepada para pemilik perusahaan dan para pekerja tentang hak dan kewajiban dan khususnya mengenai norma yang berhubungan dengan hak reproduksi pekerja perempuan agar terwujudnya kesejahteraan dan keharmonisan hubungan antara pekerja dan pemilik usaha. Sedangkan dalam ini penelitian lebih fokus pada undang- undang nomor 13 tahun 2003 mengenai upah cuti melahirkan bagi guru honorer.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Skripsi Alan Yati, “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003”, (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada), (Institut Agama Islam Negeri Raden Lintang Lampung, 2017), Hlm.15.

<sup>32</sup> Skripsi Syahri Arma Yanthi, “Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah”, (Studi Kasus di Kec. Medan Helveita), (Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2021), Hlm. 11.

3. Rizky Ghina Khalda, dalam Penelitiannya yang berjudul “Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di PT. Wahana Kasih Mulia”. Adapun PT. Wahana Kasih Mulia memberikan perhatian dan prioritas yang tinggi terhadap perlindungan pekerja perempuan terutama dalam hal cuti melahirkan, Pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi pekerja atau buruh perempuan di PT. Wahana Kasih Mulia Indonesia telah berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT. Wahana Kasi Mulia tidak memiliki hambatan berarti dalam pemberian izin cuti melahirkan, akan tetapi sebagaimana pekerja/buruh perempuan sepertinya tidak menyadari bahwa mereka tetap berhak menerima upah selama menjalani cuti melahirkan. Sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus pada upah cuti melahirkan bagi guru honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003.<sup>33</sup>
4. Penelitian yang ditulis oleh Heny Novitasari, Asep Ramdan Hidayat, dan Encep Abdul Rojak pada penelitiannya dengan judul “Tinjauan Akad Ijarah terhadap Sistem Upah Buruh Tani yang Ditanggungkan di Desa Cibuaya Kabupaten Karawang”. Hasil penelitian ini ialah pemberian upah yang tidak sesuai dengan akad dan tidak jelas atau tidak ditentukan nominalnya. Sistem pengupahan yang dipraktikkan oleh beberapa masyarakat yang ada di Desa Cibuaya Kabupaten Karawang menyalahi syara’ karena merugikan salah

---

<sup>33</sup> Skripsi Rizky Ghani Khalda, “*Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di PT. Wahana Kasih Mulia*”, (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2024), Hlm, 27.

satu pihak yang melakukan pekerjaan. Sedangkan pihak yang melakukan pekerjaan merasa tidak adil atas pemberian hak yang tidak sesuai dengan akad dan tidak jelas ketentuannya. Sedangkan dalam penelitian lebih fokus pada upah cuti melahirkan bagi guru honorer menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003.<sup>34</sup>

5. Penelitian yang ditulis oleh Lusiana dalam penelitiannya yang berjudul “Sistem Pembayaran Upah Buruh Bangunan di Desa Adirejo Kecamatan Pekalongan Lampung Timur Perspektif Etika Bisnis Islam”. Fokus penelitian ini menyatakan sistem pembayaran upah buruh bangunan yang dilakukan di Desa Adirejo Kecamatan Pekalongan Kabupaten Lampung Timur memenuhi satu prinsip pokok perilaku bisnis yang Islami yaitu Tauhid. Sedangkan pada prinsip keadilan, kebebasan dan pertanggung jawaban masih terdapat unsur yang merugikan orang lain yaitu pihak pekerja. Persamaan penelitian yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian penulis ialah sama sama fokus pada pemberian upah bagi buruh. Sedangkan perbedaannya terletak pada tinjauannya, jika dalam penelitian ini ditinjau dari Etika Bisnis Islam, sedangkan penelitian penulis ditinjau menurut undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Jurnal Heny Novitasari, Asep Ramdan Hidayat, dan Encep Abdul Rozak, *Tinjauan Akad Ijarah terhadap Sistem Upah Buruh Tani yang Ditanggungkan di Desa Cibuyaya Kabupaten Karawang*, Vol.1 No. 2 (2022), Hlm. 23.

<sup>35</sup> Skripsi Lusiana, “*Sistem Pembayaran Upah Buruh Bangunan Di Desa Adirejo Kecamatan Lampung Timur Pespektif Etika Bisnis Islam*”, (UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, 2006), Hlm. 29.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian akan dilakukan, penetapan lokasi penelitian merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah peneliti dalam lapangan. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari sampai Februari 2025.

#### B. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif yaitu data-data yang dijadikan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang dirumuskan pada tujuan yang telah ditetapkan.<sup>36</sup> Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif berupa wawancara terfokus, dengan melakukan wawancara kepada subjek yang akan di teliti untuk memperoleh informasi sesuai yang diharapkan peneliti, dengan cara membuat pertanyaan-pertanyaan yang akan di teliti untuk memperoleh informasi sesuai yang diharapkan peneliti, dengan cara

---

<sup>36</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), Hlm.2.

membuat pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada subjek untuk mengetahui respon subjek dalam penelitian ini.

### **C. Subjek Penelitian**

Adapun subjek penelitian dalam penelitian dalam ini adalah meliputi Kepala Sekolah, Bendahara Sekolah dan Guru Honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan.

### **D. Sumber Data**

Sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh, ini bisa berupa individu, dokumen, atau sistem yang memuat data yang diperlukan. Sumber data dalam penelitian terdapat dua macam, yaitu:

#### **1. Sumber data primer**

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, melalui wawancara langsung kepada subjek sebagai sumber dari informasi yang dicari.<sup>37</sup> Adapun informan dalam penelitian ini adalah Bapak Kepala Sekolah, Ibu Bendahara, dan Guru Honorer, di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan.

#### **2. Sumber data sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Data sekunder memberikan penjelasan mengenai

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm. 123.

data primer.<sup>38</sup> Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Data sekunder pada penelitian ini yaitu sumber yang terdapat dalam fiqh muamalah atau sumber lainnya. Selain itu penulis menggunakan referensi buku, artikel, jurnal, dan lain sebagainya, dan juga dari beberapa topik yang menunjang penelitian ini.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan tiga Teknik pengumpulan data, yaitu:

##### **1. Wawancara**

Wawancara atau *interview* adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak antara pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan secara formal, yakni teks wawancara sudah disiapkan dengan proses wawancara mengalami perkembangan pertanyaan, dan terwawancara (*interviewee*) sebagai orang yang memberi jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan oleh peneliti kepada Guru SD Negeri 0905 Aek bongbongan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

##### **2. Observasi**

Observasi merupakan suatu pengamatan atau teknik yang dilakukan dengan mengadakan suatu pengamatan secara teliti serta

---

<sup>38</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), Hlm. 18.

pencacatan secara sistematis terkait dengan implementasi pemberian upah cuti melahirkan bagi guru honorer menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan adanya observasi ini diharapkan data yang didapat akan menjadi kuat, lengkap dan jelas.<sup>39</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang dinamika yang masih actual dan sesuai dengan masalah penelitian.<sup>40</sup> Dalam pengumpulan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, jurnal tentang upah cuti melahirkan bagi guru honorer serta aturan yang ada dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003.

## F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini diawali dengan proses penyusunan dan mengkategorikan data, lalu dengan mencari tema dengan memahami maknanya. Aktivitas dalam analisis data yang bersifat kualitatif akan melewati tiga tahap yaitu *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *data conclusion drawing/verification* (pembuktian).<sup>41</sup>

### 1. Data Reduction (Reduksi Data)

---

<sup>39</sup> Husnul Khatimah, dkk, *Efektivitas Model Pembelajaran Cooperative Integrated Reading And Composition Terhadap Hasil Belajar, Vol.2. No.2 (2017), Hlm. 80.*

<sup>40</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka, 2006), Hlm. 135.

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), Hlm, 123.

Reduksi data merupakan bagian dari analisis data dengan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak diperlukan, dan mengorganisasi data sehingga kesimpulan final dapat diambil dan diverifikasi. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang sangat jelas dan mempermudah peneliti.

## 2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam hal ini yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang naratif yaitu menggambarkan peristiwa atau mengumpulkan suatu kejadian secara terperinci.

## 3. *Data Congclution Drawing/ Verification* (Pembuktian)

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian ini. Verifikasi dimaksudkan agar penilaian tentang kesesuaian data dengan maksud yang terkandung dalam konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut lebih tepat dan objektif.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah SD Aek Bongbongan**

SD Negeri 0905 Aek Bongbongan: Mendidik Generasi Muda di Pedalaman Sumatera Utara. SD Negeri 0905 Aek Bongbongan merupakan lembaga pendidikan dasar negeri yang terletak di Desa Ganal, Kecamatan Hurisatak, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Sekolah yang berdiri sejak tahun 1974 ini memiliki luas tanah yang cukup luas, yaitu 5.022meter persegi, menandakan komitmen sekolah dalam menyediakan lingkungan belajar yang nyaman dan memadai bagi para siswanya.

SD Negeri 0905 Aek Bongbongan berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas bagi siswa-siswinya. Hal ini dibuktikan dengan diraihnya akreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM) pada tahun 2012. Sekolah ini juga dilengkapi dengan akses internet yang memudahkan siswa dan guru dalam mengakses informasi dan sumber belajar. Sekolah ini menjalankan kegiatan belajar mengajar dengan waktu penyelenggaraan pagi selama 6 hari. Kurikulum yang diterapkan di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan mengacu pada kurikulum nasional, dengan tujuan untuk mengembangkan potensi siswa secara optimal, baik di bidang akademik maupun non-akademik.

SD Negeri 0905 Aek Bongbongan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di wilayah pedesaan. Sekolah ini bukan hanya tempat menimba ilmu, tetapi juga wadah untuk membentuk karakter siswa yang berakhlak mulia dan bertanggung jawab. Dengan fasilitas yang memadai, akreditasi yang baik, dan dedikasi para guru, sekolah ini terus berupaya mencetak generasi muda yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Mengenai ketentuan waktu mengajar di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan, Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas tidak jauh beda dengan waktu mengajar di SDN lainnya. Waktu belajar mengajar di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan dari pukul 07.30 sampai pukul 13.00 WIB untuk kelas 4 sampai kelas 6 biasanya memberikan jam tambahan berupa les.

## **2. Visi dan Misi SD Negeri 0905 Aek Bongbongan Kec. Huristak**

### **1. VISI**

Melangkah pasti dalam membentuk siswa berprestasi sejak dini, yang beriman, cerdas, trampil dan mandiri.

### **2. MISI**

- a. Disiplin waktu, pakaian, administrasi efektif dan target.
- b. KBM melalui pendekatan keterampilan.
- c. Lancar berbahasa Indonesia.
- d. Menciptakan sekolah sehat dan nyaman.

### 3. Jumlah Guru dan Siswa

Di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan Kecamatan Huristak terdapat guru PNS sebanyak 12 orang dan guru honorer sebanyak 7 orang. Jumlah keseluruhan guru yang mencakup PNS dan honorer adalah 20 orang.

**Berikut tabel jumlah guru di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan yaitu:**

**Tabel 1**

NO.	Jenis Kelamin	Guru PNS	Guru Honorer	Jumlah
1.	Perempuan	10	7	17
2.	Laki laki	3	-	3

Gambar 3.1 jumlah guru di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan

Telah ditunjukkan pada tabel 1 di atas bahwa keseluruhan jumlah guru di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan ada 20 Orang. Untuk Guru PNS Laki-laki ada 3 orang sedangkan guru PNS Perempuan ada 10 orang. Mengenai guru honorer terdapat 7 orang yang masing – masing terdiri dari perempuan 7 orang sedangkan untuk guru honorer laki -laki tidak ada.

Selain tabel jumlah guru mengajar, disini juga ada tabel untuk mengetahui jumlah keseluruhan siswa di SD NEGERI 0905 Aek Bongbongan kecamatan Huristak, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Daftar Jumlah Siswa di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan Tahun Ajaran 2024/2025, yaitu:**

Tingkat	Jumlah
Kelas 1	20
Kelas 2	24
Kelas 3	27
Kelas 4	22
Kelas 5	26
Kelas 6	30

Gambar 3.2 Jumlah Siswa SD Negeri 0905 Aek bongbongan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa jumlah keseluruhan siswa di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan 149 siswa.

## **B. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

### **1. Implementasi Pemberian Upah Guru Honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan Pada Waktu Cuti Melahirkan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di SD negeri 0905 Aek Bongbongan, Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas, bahwa implementasi pemberian upah guru honorer SD Negeri 0905 Aek Bongbongan pada Waktu Cuti melahirkan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan guru Honorer yang bernama Ibu Deliani Putri Harahap S.Pd berumur 35 Tahun dengan status sudah menikah.<sup>42</sup> Peneliti memulai percakapan dengan menanyakan apakah ibu mengetahui tentang Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai cuti melahirkan. Kemudian Ibu Deliani Putri Harahap S.Pd. menjawab bahwa ia mengetahui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai cuti melahirkan. Peneliti memulai percakapan dengan menanyakan apakah ibu Deliani Putri Harahap S.Pd menerima upah penuh selama cuti melahirkan berlangsung. Kemudian Ibu Deliani Septi Siregar menjawab bahwa ia menerima upah penuh selama cuti melahirkan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan guru honorer yang bernama Yusra Septi Siregar S.Pd berumur 32 Tahun dengan status sudah menikah. Peneliti memulai percakapan dengan menanyakan apakah ibu Yusra Septi Siregar S.Pd menerima upah penuh selama cuti melahirkan berlangsung. Kemudian Ibu Deliani Septi Siregar menjawab bahwa ia menerima upah penuh selama cuti melahirkan. Peneliti kemudian bertanya apakah pemberian cuti tersebut berlangsung 3 bulan atau bertahap sesuai dengan keadaan yang dialami oleh guru tersebut. Kemudian ibu Yusra Septi Siregar S.Pd menjawab bahwa ia mendapatkan cuti melahirkan selama tiga (3) bulan berturut-turut.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Ibu Deliani Putri Harahap S.Pd, *Guru Honorer*, (Paya Bujing, 13 Januari 2025), Pukul 09.15 WIB.

<sup>43</sup> Wawancara dengan Ibu Yusra Septi Siregar S.Pd, *Guru Honorer*, (Paya Bujing, 16 Januari 2025), Pukul 10.00 WIB.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan guru honorer yang bernama Ibu Nurhasanah Hasibuan S.Pd di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan. Ibu Nurhasanah Hasibuan berumur 37 tahun dengan status sudah menikah. Peneliti memulai percakapan dengan menanyakan apakah Ibu Nurhasanah Hasibuan menerima upah penuh selama masa cuti melahirkan. Kemudian Ibu Nurhasanah menjawab bahwa ia menerima upah penuh selama cuti melahirkan.<sup>44</sup>

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Rodiatul Hasanah S.Pd guru honorer di SD Negeri 0905 Aek bongbongan. Ibu Rodiatul Hasanah berumur 32 Tahun dengan status sudah menikah dan mempunyai anak 4 orang. Peneliti kemudian bertanya apakah ibu mengetahui tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai cuti melahirkan. Kemudian Ibu Rodiatul Hasanah menjawab bahwa ia mengetahui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai cuti melahirkan. Peneliti kemudian bertanya apakah Ibu Rodiatul Hasanah menerima upah cuti melahirkan selama masa cuti melahirkan berlangsung. Ibu Rodiatul Hasanah menjawab bahwa ia menerima upah selama masa cuti berlangsung.<sup>45</sup>

Selanjutnya pernyataan guru honorer yang bernama Masni Hasibuan S.Pd berumur 30 Tahun dengan status sudah menikah. Peneliti memulai percakapan dengan menanyakan apakah Ibu Masni Hasibuan

---

<sup>44</sup> Wawancara dengan Ibu Nurhasanah Hasibuan S.Pd, *Guru Honorer*, (Paya Bujing, 20 Januari 2025), Pukul 09.30 WIB.

<sup>45</sup> Wawancara dengan Ibu Rodiatul Hasanah S.Pd, *Guru Honorer*, (Paya Bujing, 03 Februari 2025), Pukul 09.18 WIB.

menerima upah penuh selama cuti melahirkan berlangsung. Kemudian ibu tersebut menjawab bahwa ia menerima upah penuh selama cuti melahirkan. Peneliti kemudian bertanya apakah pemberian cuti tersebut berlangsung 3 bulan atau bertahap sesuai dengan keadaan yang dialami oleh guru tersebut. Kemudian ibu Masni Hasibuan S.Pd menjawab bahwa ia mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan berturut-turut.<sup>46</sup>

Dalam wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 0905 Aek Bongbongan yang bernama Bapak Partomuan S.Pd. beliau menjelaskan bahwa upah cuti melahirkan bagi guru honorer tetap mendapatkan upah penuh selama masa cuti melahirkan berlangsung. Kemudian kepala sekolah juga mengatakan bahwa cuti melahirkan bagi guru Honorer mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan berturut-turut.<sup>47</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa upah cuti melahirkan bagi guru Honorer tetap mendapatkan upah penuh selama masa cuti melahirkan berlangsung. Sementara itu, kepala sekolah juga mengakui bahwa upah guru honorer selama masa cuti melahirkan mendapatkan upah penuh selama masa cuti melahirkan berlangsung, kemudian kepala sekolah juga mengakui bahwa masa cuti melahirkan

---

<sup>46</sup> Wawancara dengan Ibu Masni S.Pd, *Guru Honorer*, (Paya Bujing, 10 Februari 2025), Pukul 09.20 WIB.

<sup>47</sup> Wawancara dengan bapak Partomuan S.Pd, *Kepala Sekolah*, (Paya Bujing, 23 Januari 2025, Pukul 10.15 WIB).

dilaksanakan selama tiga (3) bulan berturut-turut bagi guru Honorer yang cuti melahirkan.

Berdasarkan Pasal 28 D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>48</sup> Artinya kedudukan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan memiliki hak yang sama. Kondisi, peran dan dan kodrat seorang perempuan dalam hal fungsi reproduksinya dan juga sebagai seorang ibu maka terdapat hak khusus yang tidak diberikan bagi tenaga kerja laki-laki sehingga hukum ketenagakerjaan idealnya dapat mengakomodasi hak-hak khusus yang memang hanya dimiliki oleh tenaga kerja perempuan.

Salah satu hak khusus yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak atas cuti melahirkan yang ketentuannya diatur dalam Pasal 82 Ayat 1 sehingga pasal inilah yang dapat dijadikan dasar hukum bagi tenaga kerja perempuan dalam melaksanakan hak atas cuti melahirkan. Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 82 ayat 1 dijelaskan, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1.5 Bulan sebelum saatnya

---

<sup>48</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 28 D ayat 2.

melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>49</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan sataf administrasi dan Guru Honorer diketahui bahwa guru Honorer melaksanakan cuti melahirkan selama 3 bulan dan tetap menerima gaji secara penuh selama masa cuti tersebut. Praktikanya, guru tetap menerima gaji pokok. Namun, beberapa tunjangan tambahan seperti tunjangan kehadiran atau insentif kegiatan tambahan tidak diberikan selama cuti. Jadi pelaksanaan pemberian upah guru di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan pada cuti melahirkan bahwa pihak sekolah tetap memberikan upah tetap bagi guru honorer yang melahirkan sesuai dengan gaji tetap yang dia terima sebagaimana biasanya setiap bulannya.

## **2. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemberian Upah Guru Honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan Pada Waktu Cuti Melahirkan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dari januari hingga maret tahun 2025, berkaitan dengan judul Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas, maka peneliti

---

<sup>49</sup> Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1

menguraikan semua data yang di peroleh atas hasil wawancara dilapangan dengan kepala sekolah, bendahara dan guru honorer selaku informan.

#### 1. Pembayaran Upah Guru Honorer

Untuk mendapatkan fakta dan data dilapangan, peneliti melakukan penelitian di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan yang menjadi sasaran dalam penelitian. Wawancara dilakukan secara langsung kepada kepala sekolah, bendahara dan guru honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan guru Kepala Sekolah Bapak Pardomuan S.Pd, beliau berumur 40 tahun dengan status sudah menikah dan mempunyai anak sebanyak tiga (3) orang perempuan. Bahwa pemberian upah cuti melahirkan bagi guru honorer diberikan gaji secara penuh setiap bulannya dengan mengisi absen secara full dan jangan lupa tanda tangan di buku slip SPJ haji. Ketentuan waktu pembayaran upah guru honorer dari tanggal 1 sampai tanggal 6.

Selanjutnya pernyataan bendahara ibu Essy Delina Siregar, beliau berumur 35 tahun dengan status sudah menikah, bahwasanya pada saat penerimaan upah maka guru honorer harus tanda tangan di buku slip SPJ gaji dan mangisi absen full. Upah guru honorer diberikan setiap bulan dengan menggunakan uang talangan pribadi dari kepala sekolah. Kemudian uangnya diganti kalau dana BOS nya sudah cair.

Pembayaran upah tiap bulan dikarenakan menghargai tanggung jawab guru honorer dalam mengajar.<sup>50</sup>

Pernyataan diatas tidak berbeda jauh dari penyampaian guru honorer yang bernama Masni Hasibuan S.Pd berumur 32 Tahun dengan status sudah menikah. Penerimaan upah setiap satu bulan sekali dengan mengisi absen secara full dan tanda tangan di buku slip gaji. Ketentuan waktu pembayaran upah dari tanggal 1 sampai tanggal 6 namun pernah terjadi keterlambatan sebanyak 4 kali. Biasanya penyebab keterlambatan diakibatkan oleh kepala sekolah yang lupa dikarenakan ada acara di luar sekolah.<sup>51</sup>

Selanjutnya pernyataan guru honorer yang bernama ibu Rodiatul Hasanah S.Pd, beliau berumur 30 tahun dengan status sudah menikah. Bahwa para guru honorer yang cuti melahirkan di berikan gaji secara penuh setiap bulannya dengan mengisi absen secara full dan jangan lupa tanda tangan di buku slip SPJ gaji. Ketentuan waktu pembayaran upah dari tanggal 1 sampai tanggal 6.<sup>52</sup>

Dari pernyataan informan diatas dapat diketahui bahwa pembayaran upah guru honorer yang cuti melahirkan diberikan setiap bulannya dengan gaji yang penuh. Meskipun kadang di talangi uang

---

<sup>50</sup> Wawancara dengan ibu Essy Delina Siregar S.Pd, *Bendahara*, (Paya Bujing, 10 Februari 2025, Pukul 09.20 WIB).

<sup>51</sup> Wawancara dengan Masni Hasibuan S.Pd, *Guru Honorer*, (Paya Bujing, 17 Februari 2025, Pukul 10.10 WIB).

<sup>52</sup> Wawancara dengan ibu Rodiatul hasanah S.Pd, *Guru Honorer*, (Paya Bujing, 20 Februari 2025, Pukul 09.25 WIB).

kepala sekolah untuk pembayaran upah guru honorer tersebut. Namun pernah 2 kali terjadi keterlambatan, ketepatan pembayaran upah guru honorer tergantung kepala sekolah.

## 2. Besaran upah yang diterima

Pembayaran upah untuk guru honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh masing-masing posisi yang diduduki. Besaran upah untuk kelas honorer dan guru mata pelajaran honorer yaitu sebesar Rp. 700.000,00 perbulan sedangkan untuk guru honorer yang membantu di kelas sebesar Rp. 400.000,00. Perbulan.

Hal yang sama juga dikatakan oleh guru matematika honorer yaitu Deliani Putri Harahap beliau berumur 35 tahun dengan status sudah menikah, pada awal mengajar yang didapatkan Rp. 300.000,00. Perbulan namu seiring berjalannya waktu sekarang mendapatkan upah Rp. 700.000,00 perbulan.

Kemudian pernyataan dari guru kelas honorer yang mulai mengajar sejak tahun maret 2020 Yusra Septi Siregar, beliau berumur 32 Tahun dengan status sudah menikah, awal mengajar sebagai guru mata pelajaran kemudian menjadi guru bantu di kelas 5 menerima upah sebesar Rp. 300.000,00 perbulan, namun sekarang mengalami penambahan gaji sebesar Rp. 700.000,00 perbulan.

Berdasarkan pada pernyataan di atas yang diperoleh dari hasil wawancara maka dapat dipahami dan diambil kesimpulan

bahwasannya upah yang didapatkan oleh guru honorer berbeda-beda. Hal itu bukan karena banyaknya jam mengajar namun tergantung pada posisi yang diduduki oleh guru honorer. Dana yang digunakan untuk membayar upah guru honorer berasal dari dana BOS. Pada awal mengajar upah yang didapatkan oleh guru honorer sebesar Rp300.000,00 perbulan kemudian sekarang mengalami penambahan upah sebesar Rp700.000,00 perbulan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat aturan mengenai upah. Upah menurut peraturan Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan hak yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai bentuk imbalan berupa uang yang diberikan oleh pemberi kerja atau majikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, kesepakatan serta aturan undang-undang yang berlaku.<sup>53</sup>

Dari ketentuan yang tertera di atas dapat di simpulkan bahwa seorang pekerja yang telah melakukan pekerjaannya berhak atas upah sebagai imbalan dari selesainya suatu pekerjaan. Upah yang diterima oleh seorang pekerja harus layak dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam hal ini juga, maka besar atau kecilnya jumlah upah yang diterima tergantung pada jenis pekerjaan dan waktu yang telah ditentukan. Agar tidak muncul rasa kecewa serta bisa menciptakan suatu

---

<sup>53</sup> Pasal 1 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

keseimbangan antara pekerja dan pemberi kerja maka perlu adanya pertimbangan tingkat upah dalam suatu perjanjian kerja.

Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu ketentuan penting yang menjamin hak pekerja atas kompensasi apabila mereka tidak menggunakan hak istirahatnya. Pasal ini menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh yang tidak menggunakan hak istirahat mingguan atau cuti tahunan sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b dan c, berhak memperoleh upah. Dengan kata lain, apabila pekerja tetap bekerja pada saat seharusnya ia beristirahat, maka pengusaha berkewajiban sejumlah uang sebagai bentuk kompensasi atas waktu istirahat yang tidak di gunakan. Upah ini tidak bersifat sukarela, melainkan wajib dibayarkan sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja.

Untuk memahami pasal 84 penting untuk merujuk pada pasal 79 ayat (2) yang menjadi rujukanya. Dalam pasal tersebut, dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib memberikan waktu istirahat mingguan minimal satu hari setelah enam hari kerja, dan memberikan cuti tahunan sekurang-kurangnya dua belas hari setelah pekerja menyelesaikan dua belas bulan kerja secara terus menerus. Kedua hak ini termasuk dalam kategori hak istirahat dan cuti, yang merupakan bagian dari hak dasar pekerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan nasional maupun prinsip-prinsip ketenagakerjaan internasional. Dengan demikian, pasal 84 hadir sebagai penyeimbang apabila hak tersebut tidak dilaksanakan oleh

pekerja karena alasan tertentu, baik atas inisiatif sendiri maupun karena kebijakan atau kebutuhan dari pihak perusahaan.

Pengusaha atau pemberi kerja tidak boleh mempekerjakan karyawan/ pekerja melebihi ketentuan waktu dari jam kerja yang telah disepakati dalam kontrak perjanjian kerja. Jika hak tersebut terjadi maka akan mengakibatkan adanya pembayaran upah kerja lembur karena telah mempekerjakan seseorang diluar ketentuan jam kerjanya. Dalam pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha atau pemberi kerja berkewajiban untuk membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja.<sup>54</sup>

Berdasarkan dari hasil penelitian dalam tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap implementasi pemberian upah guru honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas ditemukan bahwa terdapat perjanjian yang telah dibuat oleh kepala sekolah dengan guru honorer. Perjanjiannya di buta secara lisan tanpa ada bukti tertulis dari kedua belah pihak. Adapun isi dari perjanjian tersebut memuat ketentuan tentang waktu mengajar yang harus dilaksanakan. Ketentuan waktu mengajar yaitu dari pukul 07:30 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.

Guru honorer merupakan tenaga kerja dibidang pendidikan dan berhak untuk mendapatkan upah yang layak. Mengenai pembayaran upah

---

<sup>54</sup> Pasal 78 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

layak diatur di dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 88 ayat 1 berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>55</sup> Dari pasal tersebut mengandung arti bahwa setiap pekerja yang terdiri dari buruh, PNS, Wiraswasta serta tenaga kerja lainnya mempunyai hak untuk mendapatkan upah secara layak sesuai dengan posisi kerja dan pendidikan yang telah ditempuh guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Pembayaran upah yang dilakukan di SD Negeri 0905 Aek bongbongan dibayarkan setiap tanggal 1 sampai dengan tanggal 6. Namun meskipun telah ditentukan batas tanggal pembayarannya pernah 2 kali terjadi keterlambatan. Selain itu upah yang diterima guru honorer jumlahnya sangat sedikit. Untuk guru honorer yang mengajar mata pelajaran tertentu mendapatkan upah Rp. 700.000,00 perbulan. Jumlah nominal upah yang diterima oleh guru honorer dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini dapat menyebabkan kesejahteraan guru honorer tidak terpenuhi.

Guru honorer merupakan tenaga kerja dalam bidang pendidikan. Sebagai tenaga kerja pendidikan guru honorer mempunyai hak untuk memperoleh upah yang layak dan tepat waktu meskipun upah yang akan didapatkan tidak sebanyak guru PNS dan buruh pabrik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti tentang Tinjauan Undang Undang

---

<sup>55</sup> Pasal 88 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang mekanisme pembayaran upah guru honorer di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan ternyata telah sesuai dengan pasal 84 di berikan gaji secara penuh setiap bulannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang “Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Guru Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)” penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pihak sekolah tetap memberikan upah tetap bagi guru honorer yang melahirkan sebanyak 5 (lima) orang sesuai dengan gaji tetap yang dia terima sebagaimana biasanya setiap bulan. Setiap bulan selama yang bersangkutan cuti yakni satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan pasca melahirkan.
2. Menurut Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, mekanisme pembayaran upah guru honorer ketika cuti melahirkan di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan telah sesuai dengan Pasal 84 yaitu bahwa para guru honorer yang cuti melahirkan diberikan gaji secara penuh setiap bulannya.

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan dan kesimpulan diatas, skripsi ini memberikan beberapa saran penting sebagai berikut:

1. Bagi pihak sekolah terutama kepala sekolah dapat lebih memperhatikan sistem upah yang berlaku di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan dan mencari solusi mengenai mekanisme pembayaran upah guru untuk menjamin kesejahteraan guru honorer serta tidak terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah guru di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan.
2. Bagi guru honorer agar lebih mengetahui mekanisme pembayaran upah serta lebih mengedepankan rasa keikhlasan dalam memberikan ilmu kepada anak didiknya di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

### SUMBER BUKU

- Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*, (Jakarta Selatan: PT Visimedia Pustaka, 2016).
- Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Mu'amalat*, edisi revisi (Yogyakarta: UII Press, 2000).
- Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* ( Jakarta: Sinar Grafik, 2008).
- Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004).
- Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*, (Jakarta Selatan: PT Visimedia Pustaka, 2016).
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002).
- Busyro, *Maqashid al-Syariah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI)*, cet III, (Balai Pustaka, 2003).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, adisi IV*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).
- Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002).
- Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*.
- Soemitro, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Dan Bisnis Kontemporer*.

Saparinah Sadli, Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia ,Dalam Pemahaman Bentuk – bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Alternatif Pecahannya (Jakarta: KK Convention Watch, Pusat Kajian Wanita dan Gender, Universitas Indonesia , 2000).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka, 2006).

Wayan Gde Wiryan, Ironi, *Upah Minimum dan Industri Pariwisata*, (Malang: Media Nusa Creative, 2015).

Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997).

## **SUMBER UNDANG-UNDANG**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 28 D ayat 2.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Cet. 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004).

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1

Pasal 77 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 78 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Pasal 25 Ayat 2 dan Ayat 3 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru

Pasal 58 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru

Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005

Pasal 78 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 88 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Undang -Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen

#### **SUMBER JURNAL dan SKRIPSI**

Armansyah Waliyam, *“Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam,”*  
Jurnal Bisnis Vol 5 No 2 (2017), 267.

Ardika Sulaeman, *“Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang,”*  
Jurnal Trikonomika Vol 13, No 1 (2014), 99.

Alan Yati, *“Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003”*, (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada), (Institut Agama Islam Negeri Raden Lintang Lampung, 2017).

Heny Novitasari, Asep Ramdan Hidayat, dan Encep Abdul Rozak, *Tinjauan Akad Ijarah terhadap Sistem Upah Buruh Tani yang Ditangguhkan di Desa Cibuya Kabupaten Karawang*, Vol.1 No. 2 (2022).

Husnul Khatimah, dkk, *Efektivitas Model Pembelajaran Cooperative Integrated Reading And Composition Terhadap Hasil Belajar*, Vol.2. No.2 (2017).

Lusiana, “*Sistem Pembayaran Upah Buruh Bangunan Di Desa Adirejo Kecamatan Lampung Timur Pespektif Etika Bisnis Islam*”, (UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, 2006).

Rizky Ghani Khalda, “*Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di PT. Wahana Kasih Mulia*”, (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2024).

Syahri Arma Yanthi, “*Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah*”, (Studi Kasus di Kec. Medan Helveita), (Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2021).

Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi).  
Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, (2021).

## **SUMBER WAWANCARA**

Wawancara dengan ibu Deliani Putri Harahap S.Pd, *Guru Honorar*, (Paya Bujing, 13 Januari 2025, Pukul 09.15 WIB).

Wawancara dengan ibu Yusra Septi Siregar S.Pd, *Guru Honorar*, (Paya Bujing, 16 Januari 2025, Pukul 10.00 WIB).

Wawancara dengan ibu Nurhasanah Hasibuan S.Pd, *Guru Honorar*, (Paya Bujing, 20 Januari 2025, Pukul 09. 30 WIB).

Wawancara dengan ibu Rodiatul Hasanah Siregar S.Pd, *Guru Honorar*, (Paya Bujing, 3 Februari 2025, Pukul 09.18 WIB).

Wawancara dengan ibu Masni Hasibuan S.Pd, *Guru Honorar*, (Paya Bujing, 10 Februari 2025, Pukul 09.20 WIB).

Wawancara dengan bapak Partomuan S.Pd, *Kepala Sekolah*, (Paya Bujing, 23 januari 2025, Pukul 10.15 WIB).km,

Wawancara dengan ibu Essy Delina Siregar S.Pd, *Bendahara*, (Paya Bujing, 10 Februari 2025, Pukul 09.20 WIB).

## **DAFTAR WAWANCARA**

### **A. Wawancara dengan Bapak Pardomuan, SP.d sebagai kepala sekolah SD Negeri 0905 Aek Bongbongan:**

1. Apakah bapak mengetahui tentang undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kebijakan bapak dalam memberikan hak cuti melahirkan bagi guru perempuan?
3. Apakah kebijakan ini diterapkan secara merata untuk semua guru perempuan, termasuk guru PNS atau Honorer?
4. Apakah pemberian cuti berlangsung selama 3 bulan atau bertahap sesuai dengan keadaan yang dialami guru tersebut?
5. Apakah guru perempuan yang cuti melahirkan menerima upah penuh selama cuti melahirkan?
6. Apakah Sekolah SD Negeri 0905 Aek bongbongan sudah memiliki kebijakan yang sejalan dengan undang-undang tersebut.

### **B. Wawancara dengan Guru di Sd Negeri 0905 Aek Bongbongan**

1. Apakah ibu mengetahui tentang Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai cuti melahirkan?
2. Apakah guru perempuan yang cuti melahirkan menerima upah penuh selama masa cuti?
3. Apakah pemberian cuti tersebut berlangsung 3 bulan atau bertahap sesuai dengan keadaan yang dialami guru tersebut?
4. Apakah kebijakan ini diterapkan secara merata untuk semua guru, termasuk guru PNS atau Guru Honorer?
5. Apakah ada tunjangan tambahan yang diberikan selama masa cuti melahirkan?

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Pribadi**

Nama : Rosmiyan Hsb  
Nim : 2010200003  
Tempat/Tanggal Lahir: Binanga Tolu, 05 Januari 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak ke : 1 (Satu) dari 3 bersaudara  
Alamat : Desa Binanga Tolu, Kec. Huristak, Kab.  
Padang Lawas

### **B. Identitas Keluarga**

Nama Ayah : Gintas Hasibuan  
Pekerjaan : Petani  
Nama Ibu : Masdewarni Siregar  
Pekerjaan : Petani  
Alamat : Desa Binanga Tolu, Kec. Huristak, Kab.  
Padang Lawas.

### **C. Riwayat Pendidikan**

Tahun 2008-2013 : SDN 0905 Aek Bongbongan  
Tahun 2013-2016 : MTSS Robitotul Istoqomah  
Tahun 2017-2020 : MAN 2 Padang Lawas  
Tahun 2020-Sekarang : UIN SYAHADA PADANGSIDIMPUAN

## DOKUMENTASI

### 1. Wawancara dengan Kepala Sekolah Sd Negeri 0905 Aek Bongbongan.



### 2. Wawancara dengan Guru Sd Negeri 0905 Aek Bongbongan









KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUN  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022  
Website : fasih.uinsyahada.ac.id

Nomor : B- 162 /Un.28/D.4a/TL.00/02/2025 24 Februari 2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Mohon Bantuan Informasi  
Penyelesaian Skripsi**

Yth, Kepala Sekolah SD Negeri 0905 Aek Bongbongan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpun menerangkan bahwa:

Nama : Rosmiyan HSB  
NIM : 2010200003  
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Ilmu Hukum / Hukum Ekonomi Syariah  
Alamat : Binanga Tolu Kec. Huristak Kab. Padang Lawas  
No Telpn/HP : 085361717063


Adalah benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpun yang sedang menyelesaikan penulisan Skripsi mahasiswa dengan judul "**Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan (Studi Kasus Guru SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)**".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak untuk memberikan data dan informasi sesuai dengan maksud judul Skripsi di atas.

Demikian kami sampaikan, atas Kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Dekan  
Kabag Tata Usaha,

  
Syarifan Rojikin, S.Ag.  
NIP 197202212000031004



**PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI NO. 0905 AEK BONGBONGAN  
KECAMATAN HURISTAK  
ALAMAT PAYA BUJING KODE POS : 22755**

**SURAT KETERANGAN**

No. 421.2/15/SD/2025

Dengan Surat Permohonan Bantuan Informasi dari SD Negeri 0905 Aek Bongbongan guna untuk penulisan Skripsi, Nomor B-202/Un.28/D.4a/TL.00/02/2025, tanggal 24 Februari 2025, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PARTOMUAN, S.Pd  
NIP. : 196607061987121001  
Golongan : Pembina Tk.I/III d  
Jabatan : Kepala Sekolah

Menyatakan bahwa :

Nama : Rosmiyan Hsb  
NIP. : 2010200003  
Jurusan : Syariah dan Ilmu Hukum/Hukum Ekonomi Syariah  
Tugas Penelitian : Implementasi Pemberian Upah Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Guru SD Negeri 0905 Aek Bongbongan)

**Benar** mahasiswa tersebut diatas telah melakukan Pengambilan Informasi dari Guru di SD Negeri 0905 Aek Bongbongan pada tanggal 6 Maret 2025 sampai dengan 20 Maret 2025.

Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Aek Bongbongan, 20 Maret 2025

Kepala Sekolah SD Negeri 0905 Aek Bongbongan

  
  
**PARTOMUAN, S.Pd**  
NIP. 196607061987121001