

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

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 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>1</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>2</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

---

<sup>1</sup>Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997), 105.

<sup>2</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Mu'amalat*, edisi revisi (Yogyakarta: UII Press, 2000), 7.

pekerjaan dipihak lain. Hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja telah dituangkan dalam perjanjian kontrak kerja termasuk masalah gaji/upah, tunjangan, cuti, serta hak- hak pekerja yang lainnya.

Indonesia sebagai negara hukum merumuskan bentuk kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang, tidak jarang Undang-Undang yang diketok oleh DPR sebagai legislator memicu kontroversi di masyarakat. Beragam upaya dilakukan oleh masyarakat sebagai bentuk perlawanan, baik turun ke jalan atau melalui jalur konstitusi dengan cara mengajukan *Judicial Review* ke Mahkamah Konstitusi yang dianggap sebagai benteng terakhir demokrasi.<sup>3</sup> Salah satu Undang-Undang yang cukup kontroversi dihasilkan oleh pemerintah adalah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja sendiri merupakan rentetan agenda pengesahan omnibus law oleh pemerintah.

Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan oleh presiden Jokowi pada 2 November 2020, di kemudian hari dianggap sebagai produk cacat formil oleh Mahkamah Konstitusi sehingga diputuskan UU Cipta kerja sebagai inkonstitusional bersyarat, dimana MK menganggap Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak memenuhi prosedur khususnya terkait kewenangan lembaga negara, teknik pembentukan, teknis penulisan, asas pembentukan peraturan dan partisipasi masyarakat.<sup>4</sup> Selang hampir 2 tahun kemudian Pemerintah mengeluarkan PERPPU No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2022.

Pada konteks ketenagakerjaan, PERPPU ini merupakan bukti komitmen pemerintah dalam memberikan perlindungan tenaga kerja dan keberlangsungan usaha untuk menjawab tantangan perkembangan dinamika ketenagakerjaan. Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah mengatakan bahwa substansi ketenagakerjaan yang diatur dalam PERPPU pada dasarnya merupakan penyempurnaan dari regulasi

---

<sup>3</sup> Idul Rishan, "Konsep Pengujian Undang-Undang Formil di Mahkamah Konstitusi," *Jurnal Konstitusi* 18:1 (Maret 2021), 8.

<sup>4</sup> Dixon Sanjaya dkk, "Pengujian Formil UU Cipta Kerja Dalam Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020," *Jurnal Hukum Adigama*, 4:2 (Desember 2021), 3276.

sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam hal ini perbaikan rujukan dalam pasal yang mengatur penggunaan hak waktu istirahat yang upahnya tetap dibayar penuh, serta terkait manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pengaturan tentang regulasi terbaru ketenagakerjaan ini membuat baik perusahaan maupun pekerja harus mencermati kembali mengenai perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati bersama agar tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku dan berakibat pada batal demi hukum.

Akan tetapi, Undang-Undang Cipta Kerja telah dicabut. Namun, UU Cipta Kerja Omnibus Law tidak mengubah ketentuan dalam hal mengenai hak cuti melahirkan. Hak tidak masuk kerja karena sakit akibat haid, istilah di UU 13 tahun 2003 'istirahat' bukan cuti, dan istirahat melahirkan, bukan cuti hamil, serta hak lainnya atas cuti dan istirahat, tetap masih berlaku hak atas upah pekerja karena menjalankan cuti atau istirahat tersebut masih berlaku. Ketentuan akan diatur lebih rinci dalam UU 13 tahun 2003.

Amstrong menyatakan bahwa gaji adalah bayaran pokok yang diterima oleh seseorang, tidak termasuk unsur-unsur variabel dan tunjangan lainnya. Gaji/upah merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan, dimana seseorang tersebut dapat menghasilkan barang atau jasa berdasarkan pada perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati. Ketentuan tentang pengupahan diatur dalam bentuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Surat Edaran Menteri hingga Peraturan Daerah dan dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan. 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.

Ketentuan waktu kerja telah diatur dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada

Pasal 77 Ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Mengenai kelebihan waktu kerja dijelaskan pada Pasal 78 Ayat (2) bahwa pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja maka wajib untuk membayar upah kerja lembur.<sup>5</sup>

Afzalur Rahman menyebutkan bahwa gaji/upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi sumber penghidupan para pekerja beserta keluarganya, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi Negara.<sup>6</sup>

Standar pengupahan dalam mempekerjakan seseorang haruslah adil dan layak sesuai dengan hasil pekerjaannya baik berupa fisik atau fikiran. Besar kecilnya upah sangat berdampak pada tingkat pemenuhan kebutuhan karena pemberian upah dibawah atau kurang dari standar yang telah ditentukan merupakan suatu hal yang dzalim dan dapat disebut sebagai penganiayaan. Selain itu, setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak tanpa ada perbedaan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan<sup>7</sup>. Hal tersebut dapat di lihat pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28 H Ayat (2) berbunyi setiap orang berhak untuk memperoleh kemudahan dan perlakuan secara tersendiri untuk mendapatkan kesempatan dan manfaat yang sama, agar mencapai kesamaan dan keadilan<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>6</sup>Afzalur Rachman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2 (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361.

<sup>7</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 16.

<sup>8</sup>Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28 H ayat (2)

Pada masa sekarang ini masih sering terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walaupun peraturan yang mengatur ketenagakerjaan sudah ditetapkan, salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran jam atau waktu kerja tenaga kerja dan tidak membayarkan upah kerja lembur apabila pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Waktu kerja dan waktu istirahat secara normatif, ketentuan-ketentuannya telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang ada beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perkembangan melalui rangkaian peraturan baik pada tingkat Undang-Undang maupun peraturan pelaksanaannya.<sup>9</sup> Tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan Nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi hak dan kepentingan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Upah dalam Islam masuk kategori *Ijarah*. Secara bahasa, *Ijārah* berasal dari kata “*al-ajru*” yang berarti *al-iwadu* atau kata ganti, lalu *ath-thawab* yang artinya pahala yang kemudian dinamakan dengan *al-ajru* atau *ujrah* yaitu upah. *Ijārah* menurut istilah syara’ adalah jenis akad yang digunakan untuk mengambil manfaat dengan adanya pergantian. *Ijārah* berasal dari kata *ujrah* dimana artinya adalah sewa dan upah.<sup>10</sup>

*Ujrah* merupakan suatu imbalan yang wajib diterima oleh seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaannya, dimana imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja harus adil dan layak serta imbalan pahala di akhirat berupa perubahan yang lebih baik. Menurut Fiqih perjanjian kerja

---

<sup>9</sup> Tisa Windayani, “Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif,” *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* Volume 1, No. 1 (2016), 75.

<sup>10</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 316.

disebut dengan *Ijārah al-amal* yaitu sistem upah mengupah karena terjadi adanya sewa menyewa berupa jasa atau pekerjaan.<sup>11</sup>

Menurut para ahli hukum, akad ju'alah dapat didefinisikan memberikan hadiah (bonus, komisi, atau upah tertentu) maka ju'alah adalah akad atau komitmen dengan kehendak satu pihak. Sedangkan menurut syara' akad ju'alah adalah komitmen memberikan imbalan yang jelas atas suatu pekerjaan tertentu atau tidak tertentu yang sulit diketahui.

Bekerja untuk mendapatkan gaji/ upah dari pihak lain salah satunya yaitu menjadi tenaga pengajar yang saat ini memang banyak diminati oleh banyak orang. Islam sangat menghargai guru karena seorang guru selalu terkait dengan ilmu pengetahuan. Salah satu sifat yang harus dimiliki guru adalah sifat zuhud yaitu tidak mengutamakan materi dalam tugasnya, melainkan untuk mengharapkan keridhoan Allah SWT semata-mata.<sup>12</sup> Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga Pendidikan formal.<sup>13</sup>

Peran perempuan Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaan dalam pembangunan Nasional sebagai pekerja. Perempuan di masa sekarang ini ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik yang jenis pekerjaannya di Lapangan, Perusahaan, Kantor maupun Pabrik.<sup>14</sup> Paradigma perempuan bekerja akan membawa pada suatu ketetapan dalam bertindak untuk peran ganda yang akan dijalankan antara tanggung jawab di Rumah maupun terhadap pekerjaan di tempat kerja.

Wujud kepedulian Negara terhadap kondisi kodrat perempuan pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum yang termuat dalam aturan hukum positif di bidang ketenagakerjaan. Wujud

<sup>11</sup>Muhammad Yazid, *Ekonomi Islam* (Surabaya: Imtiyaz, 2017), 198.

<sup>12</sup>Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam* (Ciputat: Logos Wacana Ilmu, 2001),71.

<sup>13</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Guru & Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta:Rineka Cipta, 2010),31.

<sup>14</sup> Agista Rizky Narindra, *Peran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terkait Hak Tenaga Kerja Perempuan*, (Surakarta: Ppkn Fkip Uns, 2018), 1.

perlindungan terealisasi dalam pencantuman hak-hak yang memang hanya khusus diberikan bagi tenaga kerja perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81-83 meliputi hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran dan hak menyusui.<sup>15</sup> Pemberian hak cuti dimaksudkan untuk hak-hak dasar bagi tenaga kerja perempuan mengenai fungsi reproduksinya.

Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan yang diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>16</sup> Cuti sebelum dan sesudah melahirkan menjadi hak mutlak yang wajib didapatkan oleh setiap tenaga kerja perempuan.<sup>17</sup> 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.<sup>18</sup>

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

---

<sup>15</sup> Yahri Arma Yanthi, "Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah," Skripsi (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2021), 10.

<sup>16</sup> Yahri Arma Yanthi, "Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah," Skripsi (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2021), 3.

<sup>17</sup> Rima Nina Sondari, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Melaksanakan Hak Atas Cuti Hamil di UMKM Ulam Sari Kota Tegal," Skripsi (Tegal: Universitas Pancasakti Tegal, 2020), 3.

<sup>18</sup> Sabang Joeni Salam, "Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Wanita di CV. Tasina Garment Kabupaten Bandung Dhubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," Skripsi (Pasundan: Universitas Pasundan, 2019), 1.

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.<sup>19</sup>.

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 uraian singkat pendahuluan di atas upah guru honorer memang selalu menarik untuk dikaji terutama bagi tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaan cuti melahirkan mendapatkan haknya secara memadai dan berhak mendapat upah penuh. Lalu bagaimana kesesuaian pemberian upah tersebut dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

---

<sup>19</sup>Affa Azmi Rahman Nada, *Usaha Pemberian Layanan Yang Optimal Guru BK Pada Masa Pandemi Covid-19* (Yogyakarta: UAD Press, 2021), 149.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian dapat dijelaskan pada tiga hal berikut:

### 1. Identifikasi Masalah

#### a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian pada penelitian ini adalah “Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial” dengan topik kajian “Upah Minimum Regional dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah” dalam penelitian ini mencakup pembahasan tentang implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

#### b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian menggunakan metode studi kasus. Penelitian kualitatif adalah proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat diinterpretasikan temuannya kepada orang lain.<sup>20</sup>

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Penelitian kualitatif yaitu data yang dikumpulkan umumnya berbentuk kata-kata, gambar dan kebanyakan bukan angka-angka. Jika ada angka-angka sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang dimaksud meliputi wawancara, catatan data lapangan, foto-foto dokumen

---

<sup>20</sup>Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori – Aplikasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 217.

pribadi, note dan catatan lainnya. Termasuk didalam deskriptif mengenai tata situasi.<sup>21</sup>

Peneliti melakukan studi kasus dengan landasan teori sebagai acuan ketika peneliti akan menggali suatu hal yang berkaitan dengan subjek. Diharapkan dengan landasan teori yang telah disebutkan pada sebelumnya dapat mendasari setiap langkah yang dilakukan oleh peneliti, baik ketika menyusun pedoman wawancara, melakukan wawancara, dan menggali data dari sumber lain yang terkait.

## **2. Batasan Masalah**

Penulis membatasi masalah yang diteliti agar tidak terjadi perluasan masalah yang dibahas dan memberikan kemudahan dalam proses penelitian. Oleh karena itu, pembatasan masalah pada penelitian ini hanya pada bagaimana implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Sehingga apabila ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam apakah sesuai atau tidak dalam implementasi pemebrian upah.

## **3. Pertanyaan Masalah**

- a. Bagaimana implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura?
- b. Bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura?
- c. Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura?

---

<sup>21</sup>Sudarwan Darmin, *Menjadi Peneliti Data Kualitatif* (Bandung: CV Pustaka Seta, 2002), 61.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dibuat untuk menjawab pertanyaan yang ada di rumusan masalah. Sehingga dapat diketahui secara jelas dan terperinci mengenai tujuan dari dilakukannya penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura.
2. Untuk mengetahui implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura perspektif Undang-Undang Cipta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
3. Untuk mengetahui implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura perspektif Hukum Islam.

### **D. Manfaat Penelitian**

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

Hasil dari penelitian ini, secara teoritis dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya baik perguruan tinggi maupun lembaga pendidikan lainnya, serta diharapkan untuk lebih memahami dan peka terhadap permasalahan yang terjadi didunia pendidikan.

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

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan penelitian mengenai pemberian upah guru honorer berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan hukum Islam. Kemudian diharapkan memberi sumbangsi pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ekonomi syariah khususnya bagi mahasiswa yang ingin mengkaji tentang upah ketenagakerjaan.

## E. Literatur Riview

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Penelitian ini mencoba menelusuri beberapa penelitian dan studi yang terkait atau serupa dengan penelitian yang akan dikaji oleh penulis, di antaranya:

1. Penelitian yang ditulis oleh Ika Novi Nur Hidayati, dengan judul “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, fokus penelitian ini pada besarnya upah yang harus seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Pengupahan juga harus memenuhi prinsip-prinsip dan asas-asas muamalat serta hukum positif yang berkaitan. Persamaan penelitian yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian penulis ialah sama-sama fokus pada pemberian upah yang memenuhi asas-asas muamalat serta hukum positif yang berkaitan. Sedangkan perbedaannya terletak pada Undang-Undang yang digunakan.
2. 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 dari Hukum Ekonomi Syariah.
3. Penelitian yang ditulis oleh Wandu Arifin dan Ridwan Arifin (Jurnal Riau Law, 2019) dengan judul “Asas Keadilan Upah Guru Honorer dalam Perspektif Hukum”, fokus penelitian ini pada Peraturan

Menteri nomor 1 Tahun 2018 yang didalamnya mengatur tentang pengalokasian sejumlah dana Biaya Operasional Sekolah (BOS) untuk guru honorer sebesar 15% dari jumlah dana yang diberikan belum bisa dikatakan sebagai upah yang layak untuk tingkat Sumber Daya Manusia terdidik dan terampil. Persamaan penelitian yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian penulis ialah sama-sama mengkaji tentang upah guru honorer. Sedangkan perbedaannya terletak pada objeknya yaitu upah pada guru honorer, sedangkan penelitian penulis pada upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan.

4. Penelitian yang ditulis oleh Nur Aksin, (Jurnal Meta Yuridis, 2018) dengan judul “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)”. Membahas perihal hukum ketenagakerjaan serta upah-mengupah termasuk ke dalam kajian *Ijarah* yaitu kegiatan sewa-menyewa, yang mana masalah ketenagakerjaan tersebut merupakan sewa menyewa dalam hal jasa. Persamaan penelitian yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian penulis ialah sama-sama membahas tentang hukum ketenagakerjaan dalam Islam. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek yang berkaitan.
5. Penelitian yang berjudul “Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan” yang ditulis oleh Yudhitiya Dyah Sukmadewi. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa ketentuan cuti melahirkan dan menyusui anak bagi pekerja perempuan di Indonesia belum diakomodasi secara layak oleh pemerintah sehingga perlu dilakukan upaya revisi terhadap peraturan mengenai ketentuan cuti melahirkan. Berdasarkan penelitian ini terdapat perbedaan antara penelitian di atas dengan judul peneliti. Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang masa cuti melahirkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perbedaannya yaitu pada penelitian ini hanya ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan saja sedangkan judul peneliti hak

cuti melahirkan ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

6. 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 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.
7. Penelitian yang ditulis oleh M. Harir Muzakki & Ahmad Sumanto (2017) dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesem Pacitan”. Membahas Tinjauan hukum Islam terhadap dasar penetapan besaran upah jasa pembajak sawah di Desa Klesem Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam hukum Islam. Ketentuan-ketentuan tersebut di antaranya, memperhatikan kejelasan dan keabsahan dalam berakad sehingga penyedia jasa dan petani saling meridai.
8. Penelitian yang ditulis Ayu Yuningsih (2018). Membahas bagaimana keresahan penulis terkait pemberian upah terhadap tenaga kerja, baik buruh dan lainnya, yang mana profesi tersebut dianggap memiliki dampak dan peran yang baik dalam mewujudkan hasil usaha. Karena hal tersebut, penulis mengkaji bagaimana pandangan Islam terkait sistem pengupahan di Indonesia dan kesesuaiannya dengan prinsip masalah.
9. Penelitian yang ditulis oleh Gagan Aditya Fauzan (Journal on Education, 2021) dengan judul “Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan”. Membahas mengenai nilai keadilan bagi guru honorer

dalam dunia kerja dan menyoroti berbagai kebijakan serta isu yang menguat dalam beberapa tahun terakhir dalam perspektif etis, hukum, dan HAM.

10. Tisa Windayani dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif”. Penelitian ini membahas tentang pekerja perempuan di Indonesia memegang peranan yang cukup signifikan baik dari segi jumlah maupun perannya. Karenannya hukum ketenagakerjaan haruslah dapat memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan salah satunya yaitu hak atas cuti melahirkan. Berdasarkan penelitian di atas, perbedaannya yaitu pada penelitian ini hanya ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82 Ayat 1 saja sedangkan judul peneliti hak cuti melahirkan ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan hukum Islam.

#### **F. Kerangka Berfikir**

Permasalahan yang harus ditangani oleh pemerintah Indonesia ialah mengenai ketenagakerjaan. Ketidakadilan merupakan hal utama yang sering dihadapi, terutama bagi mereka yang tidak mengetahui mengenai haknya sebagai pekerja/buruh. Ketidakadilan tersebut seperti sudah bekerja belum mendapatkan upah/digaji dengan upah yang sangat minimum, tidak mendapatkan libur, bekerja lembur setiap harinya, dan tidak mendapatkan jaminan untuk kesehatan. Pekerja menjadi salah satu korban yang dituntut oleh perusahaan untuk bekerja demi meningkatkan keuntungan dan target perusahaan. Hal tersebut menyebabkan pekerja melakukan pekerjaannya melebihi aturan waktu, adapun beberapa diantara mereka hak kerja lembur yang tidak dibayarkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hal-hal yang terkait dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama, maupun sesudah kontrak kerjanya selesai. Upah dalam Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 1 Ayat (3) yaitu

upah merupakan hak seorang pekerja/buruh yang diterima serta dinyatakan dalam bentuk berupa uang atau tunjangan yang ditetapkan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut ketentuan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan Undang-Undang.

Mekanisme pembayaran upah merupakan suatu langkah, metode, prosedur, cara, proses dan sistem kerja suatu organisasi di lembaga tertentu. Dalam hal ini, yang dimaksud adalah lembaga Pendidikan Sekolah Dasar melakukan suatu mekanisme pembayaran upah guru honorer ditinjau dari Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberian upah terhadap pekerja pada suatu kegiatan produksi adalah balas jasa/imbalan dari produsen kepada tenaga kerja atas prestasi yang telah disumbangkan dalam melakukan kegiatan produksi.<sup>22</sup> Di sisi lain, upah bagi buruh dapat pula didefinisikan sebagai uang yang di terima atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat tertutupi atau dapat terbeli, sedangkan bagi pengusaha upah yaitu biaya produksi yang harus di tekan serendah-rendahnya, dan serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangkan untuk di naikkan.<sup>23</sup>

Tujuan tenaga kerja bekerja yaitu untuk mendapatkan apa yang disebut dengan upah. Upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada tenaga kerja yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau menurut peraturan Perundang-Undangan termasuk tunjangan bagi tenaga kerja atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hak wanita dalam UU HAM merupakan hak asasi manusia yang terdiri atas beberapa hak seperti berhak untuk di pilih, berhak untuk

---

<sup>22</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, dan Muh. Barid Nizaruddin Wajdi, "Sistem Pengupahan di Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8:2 (2017), 146.

<sup>23</sup> Rustam Efendi, "Peranan Dewan Pengupahan dalam Perspektif Problematikan Ketenagakerjaan." (*Tesis Magister Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*), 4-5.

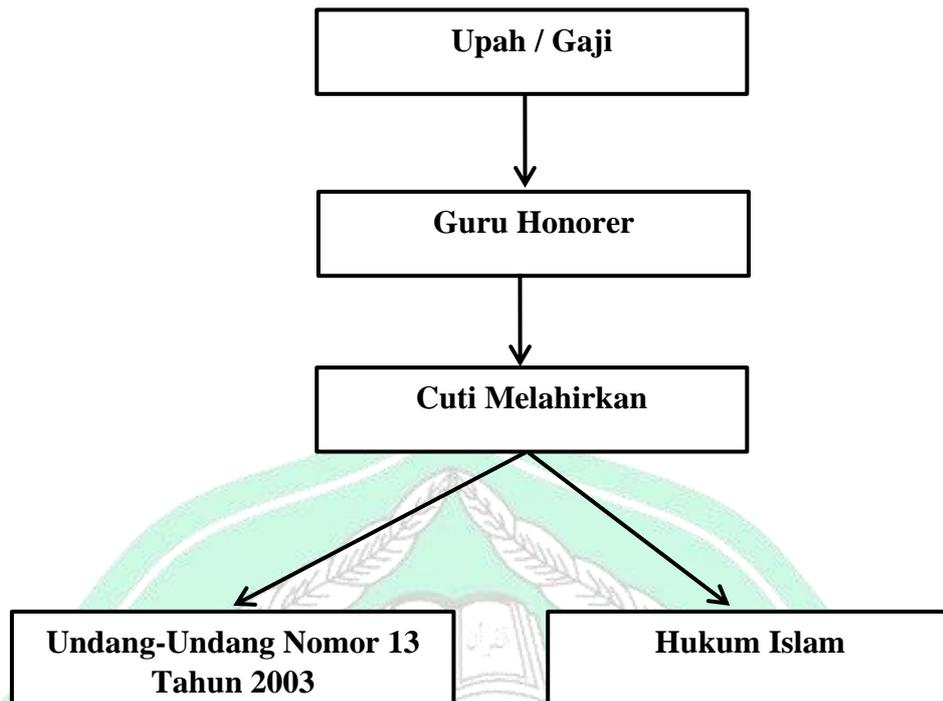
memilih, berhak untuk di angkat dalam pekerjaan, jabatan, maupun profesi sesuai syarat dan peraturan perundang undangan, berhak memperoleh perlindungan khusus didalam melaksanakan pekerjaan ataupun profesinya terhadap sesuatu yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi wanita, berhak melakukan suatu perbuatan hukum sendiri apabila sudah dewasa kecuali agamanya menentukan lain, berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran pada semua jenis, jenjang, dan jalur pendidikan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, serta ketika menikahi seorang pria yang berkewarganegaraan asing, ia tidak secara otomatis mengikuti status kewarganegaraan dari suaminya melainkan memiliki hak untuk mempertahankan, mengganti, ataupun memperoleh kembali status kewarganegaraan yang dimilikinya.<sup>24</sup> Perempuan sebagai suatu kelompok dalam masyarakat di dalam suatu Negara yang wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi khususnya bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja baik perusahaan swasta maupun dalam lingkup pemerintahan.

Guru honorer merupakan tenaga kerja pendidik di lembaga pendidikan yang mana gaji yang diterima sangatlah sedikit. Tujuan adanya guru honorer di suatu lembaga yaitu untuk membantu tugas guru kelas maupun mengisi mata pelajaran tertentu.

Hukum Islam adalah keseluruhan aturan-aturan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist. Hukum Islam dalam penelitian ini yaitu terkait dengan *ijārah*. *Ijārah* merupakan kontrak/akad perjanjian antara kedua belah pihak yang telah disepakati untuk mengambil manfaat dari suatu objek, dapat berupa barang atau jasa. Dimana dalam hal ini orang yang menerima manfaat akan memberikan upah kepada pemilik manfaat dalam bentuk imbalan atau *ujrah*.

---

<sup>24</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Op.cit.,Pasal 45-50.



**G** **Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.<sup>25</sup> Metodologi pada penelitian ini dapat dijelaskan lebih lanjut pada uraian di bawah ini:

### **1. Metode Penelitian dan Pendekatan Penelitian**

#### **a. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kualitatif yaitu keterkaitan spesifik pada studi hubungan sosial yang berhubungan dengan fakta dari pluralisasi dunia kehidupan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami subjek dan objek penelitian yang meliputi orang, lembaga berdasarkan fakta yang tampil secara apa adanya. Melalui pendekatan ini akan terungkap gambaran

<sup>25</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2010),  
2.

mengenai aktualisasi, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian.<sup>26</sup>

b. Pendekatan penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian menggunakan metode studi kasus. Peneliti melakukan studi kasus dengan landasan teori sebagai acuan ketika peneliti akan menggali suatu hal yang berkaitan dengan subjek. Diharapkan dengan landasan teori yang telah disebutkan pada sebelumnya dapat mendasari setiap langkah yang dilakukan oleh peneliti, baik ketika menyusun pedoman wawancara, ketika melakukan wawancara, ketika menggali data dari sumber lain yang terkait.

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai Implementasi Pemberian Upah Guru Honorer pada Waktu Cuti Melahirkan dilakukan di SDN 01 Jagapura, Jalan Pemuda No. 04, Jagapura, Kecamatan Kersana, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

## 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data merupakan subjek untuk memperoleh data baik berupa orang atau responden, benda, alat, atau peristiwa yang memiliki data untuk diteliti. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam sumber data yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Data primer diperoleh dari wawancara, observasi, diskusi atau dokumentasi dengan pihak-pihak terkait yang mengetahui tentang masalah yang sedang dibahas.<sup>27</sup>

<sup>26</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktek* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 81.

<sup>27</sup>Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, 49.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti buku-buku ilmiah, jurnal ilmiah, dan sumber-sumber tertulis maupun elektronik yang dapat diakses melalui website yang berkaitan dan diperoleh dari data atau laporan yang diberikan oleh pihak SDN 01 Jagapura, sebagai bahan rujukan atau bahan acuan.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian yang penulis kerjakan ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.<sup>28</sup> Observasi juga dapat dikatakan sebagai suatu aktivitas yang dilakukan untuk mengetahui sesuatu dari sebuah fenomena yang didasari pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk memperoleh informasi terkait dengan suatu fenomena atau peristiwa yang sedang diamati yang berkaitan dengan Implementasi Pemberian Upah Guru Honorer pada Waktu Cuti Melahirkan di SDN 01 Jagapura Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara ini hasil dari interpretasi yang dinyatakan langsung oleh pihak subjek kepada peneliti dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dalam rangka mengumpulkan data dan informasi yang berkenaan dengan penelitian ini, penulis

---

<sup>28</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktek* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 143.

mewawancarai beberapa pihak yang terkait. Hasil dari wawancara akan dicatat oleh peneliti. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan kepala sekolah, bendahara sekolah, dan guru honorer yang mengambil cuti melahirkan di SDN 01 Jagapura.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, dalil, atau hukum, foto-foto dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>29</sup> Teknik dokumentasi menjadi pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara, karena teknik ini dapat membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti benar adanya dan hasil penelitian yang diperoleh merupakan fakta yang terjadi di lapangan.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna. Analisis data yakni berusaha menemukan tema yang dapat dirumuskan hipotesis kerjanya seperti yang disarankan oleh data. Dalam menganalisis data suatu penelitian pada akhirnya akan menghasilkan sebuah hasil berupa kesimpulan. Penyimpulan sebuah data ini diambil dari intisari sajian data yang telah terorganisir dalam bentuk pernyataan kalimat singkat tetapi mengandung pengertian luas. Pada penelitian kualitatif teknik analisa datanya menggunakan cara induktif yakni proses analisis didasarkan pada data yang diperoleh dari

---

<sup>29</sup>Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori – Aplikasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 191.

responden.<sup>30</sup> Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga alur kegiatan yang terjadi bersamaan, yakni sebagai berikut.<sup>31</sup>

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum data, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

b. Penyajian Data

Penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Data yang telah tersusun secara sistematis akan memudahkan pembaca memahami konsep, kategori serta hubungan dan perbedaan masing-masing pola atau kategori.<sup>32</sup>

c. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Verifikasi atau penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam analisis data kualitatif. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila dikemukakan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

---

<sup>30</sup> Umar Sidiq dan Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 50-52.

<sup>31</sup> Menurut Noeng Muhadjir dalam, Sugiono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*, 246-252.

<sup>32</sup> Haludin dan Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif (Sebuah Tinjau Teori dan Prakti)* (Makasar: Sekolah Tinggi Jaffray, 2019), 124.

## H. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan serta memperoleh gambaran dari keseluruhan penelitian ini, maka dijelaskan sistematika penulisan skripsi yang terbagi atas lima bab yaitu:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab pertama skripsi ini, penulis menguraikan penjelasan yang berisi latar belakang munculnya suatu permasalahan dalam penelitian, identifikasi masalah (wilayah kajian dan jenis masalah), pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab kedua menguraikan tinjauan umum tentang gaji/ upah dan menurut Islam, sistem pengupahan secara umum dan menurut Islam, fungsi gaji/ upah, proses penentuan upah, tujuan pemberian upah, dan konsep pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Dalam hal ini terdiri dari pengertian upah atau *ijārah (ujrah)*, Syarat dan rukun upah *ijārah (ujrah)*, macam-macam *ijārah (ujrah)* dalam hukum Islam, sistem *ujrah* dan menjelaskan isi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

### **BAB III: GAMBARAN UMUM SDN 01 JAGAPURA**

Bab ketiga berisi tentang gambaran umum mengenai lokasi penelitian, profil singkat SDN 01 Jagapura, visi misi dan tujuan, daftar guru, dan struktur organisasi.

### **BAB IV: IMPLEMENTASI PEMBERIAN UPAH GURU HONORER PADA WAKTU CUTI MEAHIRKAN**

Bab keempat berisi pembahasan tentang mekanisme pemberian gaji/upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan dan implementasi pemberian upah guru honorer pada waktu cuti melahirkan di SDN 01

Jagapura ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

## **BAB V: PENUTUP**

Bab ini merupakan akhir dari seluruh rangkaian skripsi yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab ke empat sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Penulis juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah diuraikan yang sifatnya relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

