

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dewasa ini permasalahan hak-hak pekerja merupakan masalah yang sering muncul dan sudah umum terjadi didalam dunia ketenagakerjaan. Permasalahan tersebut meliputi hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah. Timbulnya permasalahan tersebut tidak lepas dari pemberi kerja meski tidak semua tetapi banyak terjadi ketimpangan seperti memperlakukan tidak layak, belum memperhitungkan upah dengan keringat yang dikeluarkan seperti dalam hadist yang berbunyi :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

“Artinya: Dari Ibnu Umar, ia berkata: Rasulullah SAW bersabda, “*berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering.*” (H.R. Ibnu Majah).¹

Telah terlihat bahwa pada hadist tersebut diatas bahwa dalam pemberian upah atau honorarium diperintahkan untuk sesegera mungkin memberikannya, seperti perumpamaan sebelum keringatnya kering. Meskipun dalam Hadist telah menyinggung tetapi tidak memberikan secara detail mengenai permasalahan besaran honorarium. Guru atau juga bisa disebut dengan tenaga pendidik adalah suatu profesi dimana seorang guru mengajarkan ilmu baik ilmu agama maupun pengetahuan kepada para muridnya.

¹ Muhammad ibn Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibn Majah*, juz.II (Dar al-Fikr, Beirut, t.th.), hal. 817

Guru memiliki peranan besar dalam pengembangan potensi murid atau peserta didik. Dengan begitu bisa dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi potensi atau ilmu yang diperoleh akan dipengaruhi oleh guru atau tenaga pendidik. Menurut Sisdiknas pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.² Pengertian tersebut senada dengan Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 yang mengatakan bahwa guru 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.³

Guru secara umum terdiri dari 2 jenis yaitu guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) yaitu guru yang diangkat dan digaji oleh pemerintah sesuai dengan golongannya. Sedangkan yang kedua yaitu guru non PNS yang disebut juga dengan guru honorer. Kemudian dalam lingkup Yayasan sering dikenal dengan Guru tetap Yayasan yang selanjutnya penulis singkat dengan GTT. Guru honorer diangkat dan diberi honorarium oleh kepala sekolah. Begitupun GTT yang diangkat dan diberi honorarium oleh Yayasan tetapi sebagian honorarium diambil dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) seperti dalam Permendikbud nomor 8 tahun 2020 menyebutkan bahwa Pembayaran

² UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6.

³ PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

honor hanya dapat digunakan paling banyak 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan jumlah alokasi dana BOS Reguler yang diterima oleh Sekolah.⁴ Namun perlu diketahui bahwa dalam proses belajar mengajar baik dalam sekolah negeri maupun swasta, dari lingkup kementerian agama maupun dinas pendidikan untuk memaksimalkan proses pengajaran disekolah-sekolah, maka perlu ada tenaga yang membantu seperti tenaga honorer atau GTT, akan tetapi yang menjadi kendala adalah banyak daerah-daerah tidak berani mengeluarkan dana untuk menggaji tenaga honorer pada sektor pendidikan karena yang mengangkat guru honor adalah kepala sekolah bukan kepala dinas, oleh sebab itu perlu dihimbaukan kepada Pemda untuk berani dan bersedia menganggarkan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah)-nya untuk guru honorer, dengan catatan guru-guru itu harus ditertibkan dulu, misalnya memenuhi syarat atau tidak untuk diangkat menjadi guru honorer.⁵

Menurut UU Nomor 15 tahun 2005 huruf (a) tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.⁶ Sedangkan Profesi guru sering dijumpai permasalahan terutama guru honorer yaitu terkadang minimnya honorarium tenaga pendidik yang sehingga untuk membiayai hidupnya sangat pas-pasan. Permasalahan tersebut dinilai sudah

⁴ Permendikbud Nomor 8 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis BOS Reguler

⁵ Josep Riwu Kaho, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia (Identifikasih beberapa faktor yang mempengaruhi penyelenggaraannya)*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004). hal. 89

⁶ UU NOMOR 15 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN

umum terjadi sejak dahulu tetapi tetap saja masih terjadi dewasa ini. Tingginya beban tenaga pendidik honorer berbanding terbalik dengan honorarium yang didapat mengakibatkan kurang maksimalnya tugas yang dikerjakan karena tenaga pendidik akan mengerjakan pekerjaan sampingan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Terutama pada tenaga pendidik sebagai kepala rumah tangga. Tenaga pendidik honorer, mereka juga melakukan pekerjaan seperti petani ada yang beternak, ada yang merangkap sebagai guru honorer di sekolah lain dan lain sebagainya seperti lokus peneliti teliti.

Honorarium guru yang dapat menggunakan dana BOS harus mempunyai NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dan terdaftar di DAPODIK. Namun dewasa ini masih banyak guru honorer yang masih belum mendapatkan NUPTK padahal masa kerja sudah bertahun-tahun hal tersebut disebabkan karena memang dari pihak sekolah belum mendaftarkan dan bisa juga sistem yang terlalu rumit sehingga NUPTK tidak keluar atau bahkan tertolak. Dengan demikian honorarium guru honorer akan dibebankan kepada sekolah maupun yayasan.

Sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sebagai manusia menginginkan segala kebutuhan tercukupi karena pada dasarnya manusia tidak akan pernah merasa puas dengan apa yang dimiliki. Oleh karena itu, untuk mencukupi kebutuhan baik primer maupun sekunder manusia melakukan dengan cara bekerja untuk mendapatkan sebuah upah. Upah merupakan hak bagi setiap manusia yang bekerja dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi yang tidak boleh diabaikan dan merupakan kewajiban

bagi pemberi kerja. Terdapat perbedaan penyebutan dalam mengartikan imbalan atas pekerjaan yang diperoleh diantaranya adalah penyebutan upah, gaji serta honorarium. Gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang dibayarkan kepada pekerja tetap dengan waktu yang tetap. Kemudian upah adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk uang atau yang lainnya sebagai kompensasi atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan honorarium merupakan suatu imbalan jasa yang diberikan diluar gaji dan upah sebagai imbalan jasa seperti diberikan kepada pengacara, dokter, tenaga honorer dan lain sebagainya. Kemudian dalam dunia pesantren sering disebut dengan bisyaroh (salam tempel).⁷ Upah menurut hukum Islam disebut Ujrah. Ijarah berasal dari bentuk fi'il yaitu "*ajara-ya'juru-ajran*". "*Ajran*" semakna dengan kata "*al- 'iwad*" yang berarti ganti atau upah.⁸ Ijarah merupakan salah satu bentuk perkembangan bagian dari muamalah.

Muamalah dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman selama tidak ada dalil yang melarangnya. Hal ini dikarenakan persoalan tentang muamalah merupakan persoalan yang dipengaruhi dengan tingkat kebutuhan, pengetahuan yang sesuai dengan dinamika zaman yang semakin berkembang. Dapat dikatakan demikian karena kebutuhan manusia jaman sekarang pasti jauh berbeda dengan kebutuhan pada zaman Rasulullah, maka dari itu diperlukan pengaturan atau hukum yang berkaitan dengan persoalan yang baru

⁷ Asmawi. "Fiqh Bisyaroh Di Pondok Pesantren Terpadu Al-Kamal Blitar" *Jurnal Ahkam*, Vol. 9, No. 2, November 2021.hal.333

⁸ Qomarul Huda. *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011),hal.77.

adanya dengan berbagai metode dalam mengambil hukum Islam dengan tetap Al-Qur'an sebagai sumber hukum yang pertama.

Pembayaran upah dalam Islam memberikan jalan dengan ditentukan sesuai dengan upah yang pantas dan baik. Untuk mendapatkan upah seseorang haruslah bekerja, dalam Islam seseorang berhak memilih pekerjaan sesuai dengan apa yang diminati asal tidak merupakan pekerjaan yang telah dilarang oleh Allah SWT. Hal tersebut senada dengan kutipan buku Fiqih Muamalat karya Abdul Rahman Ghazali, yang mengatakan bawa Islam juga tidak membatasi kehendak seseorang untuk mencari dan memperoleh harta dalam prinsip umum yang berlaku yaitu halal dan baik.⁹ Terlepas dari itu semua adanya aturan yang mengatur adanya halal dan haram, diperbolehkan atau tidaknya muammalah pasti memiliki maksud maupun tujuan tertentu. Maksud dan tujuan dalam bermuamalah inilah sering disebut dengan maqashid Syariah.

Berangkat dari problematika tentang tenaga pendidik honorer yang tidak kunjung habisnya maka timbul berbagai pertanyaan apakah tidak ada regulasi yang mengaturnya? apakah praktiknya sudah sesuai dengan apa yang dicanangkan? Maka dengan begitu peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Sistem Honorarium Tenaga Pendidik Perspektif Maqasid Syariah”**

⁹ Abdu Rahman Ghazali, dkk. *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana Media Group, 2010). hal. 25

B. Fokus Penelitian

Mengacu pada konteks serta judul penelitian yang telah ditetapkan, maka timbul pertanyaan yang telah dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Honorarium Tenaga Pendidik Honorer Di di YPI Darul Huda Sumber Pojok Ngantru Tulungagung ?
2. Bagaimana kebijakan pemerintah daerah dalam mengawal sistem honorarium tenaga pendidik?
3. Bagaimana Kesesuaian Honorarium dengan Kinerja Tenaga Pendidik Honorer Berdasarkan Maqashid Syariah?

C. Tujuan penelitian

Mengacu pada fokus penelitian, maka penelitian dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. **Untuk menganalisis** Sistem Honorarium Tenaga Pendidik Honorer di YPI Darul Huda Sumber Pojok Ngantru Tulungagung.
2. **Untuk mengidentifikasi** kebijakan pemerintah daerah dalam mengawal sistem Honorarium Tenaga Pendidik Honorer di YPI Darul Huda Sumber Pojok Ngantru Tulungagung.
3. **Untuk mengidentifikasi** Kesesuaian Honorarium dengan Kinerja Tenaga Pendidik Honorer Berdasarkan Maqashid Syariah .

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun praktis. Adapun kegunaan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menawarkan sebuah teori pemberian honorarium terhadap tenaga pendidik disuatu madrasah tersebut butuh perhatian. Meskipun dalam undang-undang telah disebutkan tetapi tidak secara detail. kemudian pada praktiknya sering terjadi ketidak pastian honorarium sehingga kesejahteraanpun dipertaruhkan. Islam juga mengatur dalam hal pengupahan demi tercapainya tujuan dari hukum Islam itu sendiri yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta untuk mencapai kemashlahatan umum, memberikan manfaat dan menghindari kemudharatan bagi diri sendiri dan masyarakat (maqasid syari'ah).

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi secara nyata sebagai berikut:

a. Pemerintah

Penelitian ini dapat dijadikan evaluasi pemerintah terhadap praktik dari regulasi ketenagakerjaan yang ditetapkan agar jauh lebih baik lagi.

b. Pekerja dan pemberi kerja

Penelitian ini bagi para pemberi kerja dan pekerja memberikan pengetahuan mengenai hak dan kewajiban mereka dimata hukum,

c. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan dalam penyusunan desain penelitian lanjutan yang relevan dan variatif, serta memberikan ilmu pengetahuan dan pemikiran baru tentang hukum ekonomi utamanya yang berkaitan dengan system honorarium tenaga pendidik dilihat dari maqasid syariah.

E. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, perlu penegasan baik secara konseptual maupun operasional beberapa kata kunci diantaranya :

1. Penegasan Konseptual:

a. Sistem

Sistem merupakan sekumpulan elemen, himpunan dari suatu unsur, komponen fungsional yang saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹⁰

b. Honorarium

Honorarium adalah imbalan yang diberikan baik kepada PNS maupun Non PNS yang terlibat dalam penyelenggaraan kegiatan pelayanan, pemerintahan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah.

¹⁰ <http://bpakhm.unp.ac.id/konsep-dasar-dan-pengertian-sistem/> diakses pada tanggal 20 juli 2022pukul 9.40 WIB

c. Tenaga pendidik

Berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Guru 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. Menurut ahli, Guru dalam pengertian sederhana adalah orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik.¹¹

d. Maqashid syariah

Maqashid Syari'ah yaitu tujuan disyariatkannya muamalah di dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Maqashid syariah juga diartikan makna-makna, hikmah, rahasia-rahasia yang dikehendaki oleh syari' (Allah) dalam hukum-hukumnya dibidang ekonomi syariah guna mewujudkan kemaslahatan hamba di didunia dan akhirat.¹²

2. Penegasan operasional

Penegasan operasional dari judul sistem honorarium tenaga pendidik perspektif maqasid syariah adalah merupakan suatu bentuk maupun pola dalam memberikan honorarium untuk tenaga pendidik khususnya yang

¹¹ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

¹² Moh Mufid, *Maqashid Ekonomi Syariah Tujuan dan Aplikasi*, (Malang : Empatdua Media, 2018), hal.3

belum PNS dan Setifikasi dilihat dari berbagai tujuan- tujuan syariah menurut berbagai pendapat dalam muamalah.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian berjudul “**Sistem Honorarium Tenaga Pendidik Perspektif Maqasid Syariah** (Studi Komparatif Di Ypi Darul Huda Tulungagung)” terbagi menjadi 3 bagian, yakni bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Untuk lebih jelasnya, peneliti rincikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini penulis mengemukakan berbagai gambaran singkat tentang sasaran dan tujuan serta objek penelitian sebagai tahap-tahap untuk mencapai tujuan keseluruhan tulisan ini. Bab ini meliputi: konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan tesis.

Bab II Kajian Pustaka, berisi tentang deTugas Akhir teori/konsep honorarium tenaga pendidik, teori dalam maqashid syariah, penelitian terdahulu, dan paradigma penelitian.

Bab III Metode Penelitian, meliputi rancangan penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV Paparan Data dan Temuan Penelitian, meliputi data mengenai lokasi penelitian, paparan data, temuan penelitian.

Bab V Pembahasan, berisi tentang penerapan sistem honorarium tenaga pendidik kemudian dikaitkan dengan maqashid syariah pada YPI Darul Huda Tulungagung.

Bab VI Penutup, berisi tentang kesimpulan, implikasi dan saran. Bagian akhir, terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, surat izin penelitian dan daftar riwayat hidup.