

**PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PROFESI
GURU HONOR TERHADAP HAK UPAH YANG
DIBAWAH MINIMUM**

SKRIPSI

**Ditulis Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

Muhammad Rifyan Ansori Batubara
NPM: 2106200151



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631093
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsuamedia](#) [umsuamedia](#) [umsuamedia](#) [umsuamedia](#)

Ula mengawal surat ini agar disebarkan
Nemex dan tanggapnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Sabtu** tanggal **13 September 2025**. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD RIFYAN ANSORI BATIBARA
NPM : 2106200151
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PROFESI GURU HONOR TERHADAP UPAH DI BAWAH MINIMUM

Penguji : 1. Taufik Hidayat Lubis, S.S., S.H., M.H NIDN. 0113118604
2. Dr. Nurhilmayah, S.H., M.H NIDN. 0014118104
3. Dr. Asliani, S.H., M.H. NIDN. 0126066802

Lulus, dengan nilai A-, Predikat Sangat Baik

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (SH)**.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024
Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622456 / Fax. (061) 6625474-6631003
http: umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Dalam melaksanakan tugas ini, saya berpegang teguh pada:
Nilai-nilai Islam yang luhur.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal **13 September 2025**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : MUHAMMAD RIFYAN ANSORI BATUBARA
NPM : 21062000151
PRODI / BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PROFESI GURU HONOR TERHADAP UPAH DI BAWAH MINIMUM

Dinyatakan : (**A-**) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Sangat Baik**
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

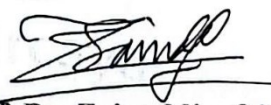
Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (SH)** Dalam Bagian **Hukum Perdata**

PANITIA UJIAN

Ketua


Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H
NIDN : 0118047901

Anggota Penguji :

1. **Taufik Hidayat Lubis, S.S., S.H., M.H.**
2. **Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H.**
3. **Dr. Asliani Harahap, S.H., M.H.**

1. 
2. 
3. 

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERLINDUNGAN GUKUM PERDATA BAGI PROFESI
GURU HONOR TERHADAP UPAH DI BAWAH MINIMUM
Nama : MUHAMMAD RIFYAN ANSORI BATUBARA
NPM : 2106200151
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 13 September 2025.

Dosen Penguji

		
<u>TAUFIK HIDAYAT LUBIS, S.S., S.H., M.H</u> NIDN : 0113118604	<u>Dr. NURHILMIYAH, S.H., M.H.</u> NIDN : 0014118104	<u>Dr. ASLIANI, S.H., M.H.</u> NIDN : 0126066802

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 012287502



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/HH/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

File mengimpor secara otomatis dan tidak dapat diubah
Nama dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Jurnal :

Nama : MUHAMMAD RIFYAN ANSORI BATIBARA
NPM : 2106200151
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PROFESI
GURU HONOR TERHADAP UPAH DI BAWAH
MINIMUM
Dosen Pembimbing : Dr. Asliani, S.H., M.H.

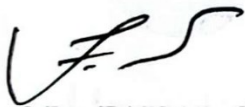
Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 9 September 2025

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502


Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN. 0118047901



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 – 66224567 Fax (061) 6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi :

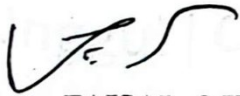
NAMA : MUHAMMAD RIFYAN ANSORI BATUBARA
NPM : 2106200151
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PROFESI GURU
HONOR TERHADAP UPAH DI BAWAH MINIMUM
PENDAFTARAN : 9 SEPTEMBER 2025

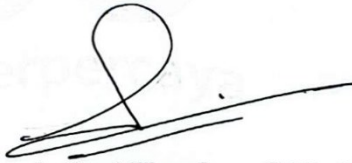
Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar :

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Disetujui
DOSEN PEMBIMBING


Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502


Dr. Asliani Harahap, S.H., M.H.
NIDN. 0126066802



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Isi mengawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang
bertandatangan di bawah ini :

NAMA : MUHAMMAD RIFYAN ANSORI BATUBARA
NPM : 2106200151
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
**JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN GUKUM PERDATA BAGI PROFESI GURU
HONOR TERHADAP UPAH DI BAWAH MINIMUM**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan
adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.
Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan
karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai
dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 13 September 2025
Saya yang menyatakan,



MUHAMMAD RIFYAN ANSORI BATUBARA
NPM. 2106200151

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

*Alhamdulillah*hirabbil'alamiin, puji syukur peneliti sampaikan kepada Allah Subhanahu wata'ala karena atas rahmat dan karunia yang telah diberikan sehingga peneliti dapat melewati berbagai rintangan dan hambatan dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam perjalanan panjang menyelesaikan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tanpa doa, dukungan, dan kasih sayang dari banyak pihak, terutama kedua orang tua peneliti, tidaklah mungkin peneliti bisa mencapai titik ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, peneliti ingin mengucapkan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua peneliti, Ayah yang bernama (H.Mahmuddin Batubara) serta Ibu saya bernama (Hj.zuwairiyah) serta saudara saudara peneliti.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. Dan juga dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum. Kepala Bagian Ibu Dr. Lilawati Ginting S.H., M.Kn. Serta dosen pembimbing peneliti, ibu Dr. Asliani, S.H., M.H.

Peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada insan-insan pendukung dan penyemangat peneliti dalam menciptakan kelancaran skripsi ini,

pacar saya yang selalu memberi semangat dan saran, Dan tidak lupa teman sekaligus sahabat saya yang sudah menemani saya hingga samapai saat ini dan maupun pihak pihak yang membantu peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan, maka dari itu peneliti menerima jika adanya kritik, saran, masukan dari pembaca. Akhir kata.

Assalammu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan,.....,20.....

**Hormat Saya
Peneliti,**

**M. Rifyan Ansori Batubara
NPM 2106200151**

ABSTRAK

Perlindungan Hukum Perdata Bagi Profesi Guru Honor Terhadap Hak Upah Yang Dibawah Minimum

Muhammad Rifyan Ansori Batubara

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan dan pembentukan karakter siswa. Namun, kesejahteraan guru honorer di Indonesia masih memprihatinkan, dengan upah di bawah standar dan minimnya perlindungan hukum. Perbedaan gaji antara guru honorer dan PNS sangat mencolok meskipun beban kerja serupa. Pemerintah berdalih anggaran tidak mencukupi, sementara guru honorer tetap dipekerjakan dengan hak yang terbatas. Situasi ini bertentangan dengan prinsip keadilan sosial, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai perlindungan hukum perdata bagi guru honorer terkait upah minimum.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, bersifat deskriptif, dan mengandalkan data sekunder serta bahan hukum tersier. Data dikumpulkan secara offline dan online melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif berdasarkan teori, asas, dan pasal-pasal hukum yang relevan.

Penelitian ini membahas Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 mengatur pengupahan guru honorer, termasuk hak atas upah minimum (Pasal 88C). Namun, banyak guru honorer di sekolah swasta (seperti SD Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah) masih menerima gaji di bawah standar (Rp300.000–Rp1.000.000/bulan), bertentangan dengan hukum perdata (Pasal 1338 KUHPerdata) dan ketenagakerjaan (Pasal 90 UU Ketenagakerjaan). Faktor pelanggaran meliputi: (1) kurangnya regulasi spesifik, (2) anggaran sekolah terbatas, (3) sulitnya sertifikasi, (4) sistem upah berbasis jam mengajar, dan (5) lemahnya pengawasan pemerintah. Perlindungan hukum bagi guru meliputi: (1) gugatan wanprestasi (Pasal 1243 KUHPerdata), (2) penyelesaian sengketa industrial, (3) advokasi serikat pekerja, dan (4) intervensi pemerintah melalui regulasi tambahan. Solusi diperlukan, seperti harmonisasi regulasi, insentif sekolah swasta, dan pengawasan ketat untuk menjamin kesejahteraan guru honorer.

Kata Kunci: Yuridis, Normatif, Upah, Guru, Honorer.

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
BUKTI PENDFTARAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Tujuan Penelitian	7
3. Manfaat Penelitian	7
B. Definisi Operasional	8
C. Keaslian Penelitian	10
D. Metode Penelitian	12
1. Jenis Penelitian.....	13
2. Sifat Penelitian	13
3. Pendekatan Penelitian	14
4. Sumber Data Penelitian.....	14
5. Alat Pengumpulan Data	14
6. Analisis Data	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Sejarah Guru dan Profesi Guru.....	16
B. Fungsi Guru di Dunia Pendidikan	18
C. Pengertian Upah.....	20
D. Upah Minimum.....	22
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Ketentuan Hukum Perdata Terkait Pengaturan Upah dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11. Tahun 2020	26
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Pelanggaran Perjanjian Kerja dalam Bentuk Pemberian Upah di Bawah Standar bagi Guru	

Honorers	38
C. Perlindungan Hukum Perdata bagi Guru Honorers yang Menerima Upah di Bawah Standar Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020	58
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN I	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen data yang menjadi tanggung jawab pimpinan sekolah, mempunyai proporsi yang signifikan dalam peningkatan kualitas sekolah. Permasalahan yang sering muncul dalam formulasi rencana strategis di sekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah yang tidak mampu memproyeksikan kondisi dan keadaan masa depan. Manajemen data sekolah oleh kepala sekolah diharapkan mampu memproyeksikan program program yang efektif guna peningkatan kapasitas sekolah.¹ Guru merupakan bagian penting dari dunia pendidikan karena mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa murid memperoleh pengetahuan dan pemahaman melalui kegiatan belajar mengajar. Guru yang berinteraksi secara langsung dengan siswa, memberi mereka contoh, nasihat, motivasi, dan inspirasi untuk terus berpartisipasi dalam kegiatan belajar untuk menghasilkan hasil yang bermanfaat bagi negara dan negara mereka sendiri. Agar siswa berprestasi dan memenuhi potensi mereka untuk memajukan generasi bangsa.

Guru adalah pendidik yang tugas utamanya mengajar dan berfokus pada keterampilan yang mencakup domain cipta dan rasa. Seorang guru harus memiliki pengetahuan yang bermanfaat bagi siswanya. Karena guru tidak dapat memberikan pengetahuan dan wawasan kepada orang lain jika mereka sendiri tidak mampu. Dengan kata lain, pendidik harus terlebih dahulu mempelajari materi yang akan

¹ Ida Hanifah, Nurhilmayah (2021). PKM Pendampingan Manajemen Data Kepala Sekolah di SLB Taman Pendidikan Islam. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Volume 4 No. 3, halaman 366.

diajarkan karena pendidikan berkualitas tinggi harus diberikan. Sehingga dapat disimpulkan guru adalah seorang pendidik yang profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan menilai.²

Di Indonesia, guru adalah salah satu profesi yang memiliki peran strategis dalam pembangunan SDM. Sebagai pusat pendidikan, guru bertanggung jawab untuk mencetak generasi penerus yang jujur, mahir, dan kompetitif di era globalisasi. Namun demikian, kesejahteraan guru, khususnya guru honorer, terus menjadi masalah yang memprihatinkan. Selain itu penerapan hukuman disiplin sebagai metode dalam pendisiplinan anak di sekolah bisa jadi memiliki tujuan yang baik, dan terkadang tidak dapat terhindarkan untuk mengendalikan situasi kelas agar kondusif. Karena praktek hukuman disiplin acapkali dianggap lumrah dan memiliki tujuan positif demi kepentingan terbaik. Namun tidak jarang juga pemilihan bentuk disiplin menjadi tidak rasional dan memuat unsur kekerasan dengan kerugian yang tidak sebanding dengan tujuan yang hendak dicapai tersebut. Akhirnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang baik, justru yang terjadi cenderung merupakan bentuk kekerasan berupa penganiayaan pada anak dengan dalih tujuan pendidikan.³

Semua orang tua yang menitipkan pendidikannya ke sekolah percaya bahwa guru memiliki sikap yang adil dan bijaksana yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru memiliki peran yang sangat penting

² Permana M. I, (2022) *Perlindungan Hukum Bagi Guru Honorer Terhadap Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten (Umk) Di Kabupaten Cianjur Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Skripsi(S1) Fakultas Hukum unpas halaman 32 bab 2.

³ Asliani Asliani (2023). Tinjauan yuridis terhadap hukuman disiplin Pada anak didik di sekolah. *Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*. Volume 2 No 1, halaman 144.

dalam membentuk karakter dan perkembangan siswa untuk mewujudkan tujuan hidupnya dengan cara terbaik. Orang percaya ini karena manusia makhluk lemah yang selalu membutuhkan orang lain sejak lahir hingga mati. Semua ini menunjukkan bahwa setiap orang membutuhkan orang lain untuk berkembang, dan demikian halnya dengan peserta didik. Ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke sekolah, mereka juga menaruh harapan penuh pada guru untuk membantu anak mereka menjadi lebih cerdas. Kompetensi guru merupakan “kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya”.⁴

Guru mengikuti proses kegiatan belajar mengajar sesuai dengan kurikulum yang dibuat untuk mencapai tujuan pendidikan dan sesuai dengan unik, situasi, potensi, dan kearifan telah terbukti. Tujuan ini meliputi tujuan pendidikan nasional lokal, satuan pendidikan, dan siswa. Oleh karena itu, kurikulum dibuat oleh satuan pendidikan sehingga memungkinkan program pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan di daerah masing-masing.

Peran guru sangat penting mengingat pendidikan dan kualitas hidup memiliki hubungan kausalitas yang saling menentukan dalam pencapaian tujuan hidup manusia. Artinya demi mencapai tujuan hidup yang diinginkan, manusia harus senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kualitas hidupnya. Dan kualitas hidup tersebut umumnya sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan yang dimiliki.⁵

Dengan mempertimbangkan delapan standar nasional pendidikan, potensi pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang beragam dapat menjamin pencapaian tujuan akademik nasional. Nasional pendidikan terdiri dari

⁴ Fakhruddin A. U, (2011) *Menjadi Guru FAVORIT*, DIVA Press, Jogjakarta, Halaman 20.

⁵ *Ibid* halaman 2.

standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Standar Isi dan Standar Kompetensi (SKL) adalah dua standar utama yang digunakan satuan pendidikan untuk membuat kurikulum. Menjadikan hasil penilaian antarteman sebagai acuan untuk bahan tindak lanjut.⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, seperti yang diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, menetapkan bahwa tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada organisasi pemerintah atau yang penghasilan mereka dibayar oleh pemerintah.⁷

Guru honorer sering menghadapi kenyataan bahwa mereka bekerja dengan gaji yang jauh di bawah standar minimum pemerintah. Kondisi ini melanggar prinsip keadilan sosial dan melanggar hak dasar tenaga kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Situasi ini menciptakan perbedaan besar antara guru honorer dan guru tetap dalam hal kompensasi dan perlindungan hukum. Kondisi ini semakin memburuk karena kurangnya perlindungan hukum bagi guru honorer. Guru honorer biasanya bekerja tanpa ikatan kerja yang jelas, tidak mendapatkan jaminan sosial, dan tidak memiliki akses ke

⁶ Kunandar, (2021) *Penilaian Autentik*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, halaman. 9-10.

⁷ Permana M. I, (2022) *Perlindungan Hukum Bagi Guru Honorer Terhadap Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten (Umk) Di Kabupaten Cianjur Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Skripsi(S1) Fakultas Hukum unpas halaman 10 bab 1.

mekanisme perlindungan ketika hak-haknya dilanggar. Seharusnya hukum dan HAM berperan dalam melindungi hak warga negaranya khususnya terhadap perlindungan hak guru honorer di Indonesia⁸

Nabi ﷺ bersabda: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (*HR. Ibnu Majah, shahih*).

Ketidakadilan di tempat kerja bagi guru honorer adalah salah satu masalah di dunia pendidikan. Kehidupan guru honorer yang buruk menunjukkan hal ini. Bagaimana mungkin gaji seseorang yang memanusiakan manusia jauh lebih besar daripada seorang pekerja yang membuat robot yang kemampuan mereka tidak sebanding dengan kemampuan manusia? Jika dibandingkan dengan guru honorer dan guru PNS, yang memiliki tugas dan beban kerja yang sama, ada perbedaan pendapatan yang signifikan. Meskipun peran guru honorer sangat penting bagi pendidikan, sebagian besar guru honorer di Indonesia menerima kompensasi yang jauh di bawah upah minimum daerah. Selain itu, sebagian besar sekolah di Indonesia memiliki lebih banyak guru honorer daripada guru PNS. Sekolah yang tidak menerima gaji penuh dari pemerintah, berada dibawah sumpah kemiskinan.⁹

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu Ayat diatas menjelaskan bahwa segala pekerjaan harus seimbang antara hal yang dikerjakan dengan imbalan atau upahnya. Selain itu, pekerja berhak menerima upah yang

⁸ Fauzan, G. (2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*, Volume 4 No. (1), halaman 205

⁹ Kasinathan. (2020). Changing Landscape Of Higher Education In Tamil Nadu: The Role Of Christian Missionary. *Journal of Language and Linguistic Studies*. Volume 16 No. (4) halaman 2289-2294.

ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Dan upah ini harus dibayarkan secara adil dan sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan, serta dapat diberikan secara berkala (harian, mingguan, bulanan) sesuai kesepakatan (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu samasama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” QS. *Ath-Thalaq* (65:6).

Salah satu masalah di Negara Republik Indonesia adalah upah guru honorer yang tidak layak untuk menjamin kelangsungan hidup mereka. Meskipun kebutuhan guru sangat tinggi, pemerintah mengabaikan masalah guru honorer dengan upah yang tidak layak. Pemerintah menyatakan bahwa anggaran tidak memadai untuk menggaji guru honorer. Selain itu, sekolah mempekerjakan guru honorer. Dengan kebijakan ini, kesejahteraan dan kesejahteraan guru honorer jauh di bawah standar. Pemerintah harus jujur jika mempekerjakan guru honorer untuk memenuhi kebutuhan guru di daerah selama bertahun-tahun tanpa mempertimbangkan pendapatan bulanan mereka.

Sehingga Peneliti memutuskan untuk meneliti permasalahan tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PROFESI GURU HONOR TERHADAP UPAH DIBAWAH MINIMUM.”**

1. Rumusan Masalah

Terdapat beberapa permasalahan yang akan menjadi topik batasan

penelitian. Adapun permasalahan yang akan menjadi topik batasan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana ketentuan hukum perdata terkait pengaturan upah dalam hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020?
- b. Apa saja faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran perjanjian kerja dalam bentuk pemberian upah di bawah standar bagi guru honorer?
- c. Bagaimana perlindungan hukum perdata bagi guru honorer yang menerima upah di bawah standar berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020?

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca, terdapat dua manfaat yang diperoleh dalam skripsi ini:

- a. Secara teoritis, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan serta pengetahuan dalam bidang ilmu hukum terkait perlindungan hukum bagi guru honor terhadap pemberian upah minimum.
- b. Secara praktis, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait khususnya untuk mengkaji proses pemberian upah minimum kepada guru honor.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan upah menurut undang undang cipta kerja.

- b. Untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi pemberian upah dibawah minimum terhadap profesi guru honor.
- c. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi profesi guru honor terhadap upah di bawah minimum menurut undang undang cipta kerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional, juga dikenal sebagai kerangka konsep, adalah suatu struktur yang menjelaskan hubungan antara definisi konsep yang akan diteliti. Berdasarkan judul penelitian penulis sebagai berikut:

1. Guru adalah pendidik profesional yang bertanggungjawab untuk mengajar, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional dan memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, kepribadian, dan kompetensi siswa. Guru tidak hanya pendidik tetapi juga pemimpin pendidikan yang berdampak pada pembangunan karakter dan wawasan generasi muda.
2. Guru honorer adalah tenaga pendidik yang diangkat oleh lembaga pendidikan atau pihak tertentu untuk mengajar di sekolah formal maupun nonformal. Mereka adalah non-PNS dan tidak memiliki ikatan kerja tetap dengan pemerintah. Guru honorer adalah tenaga pendidik yang dipekerjakan untuk mengisi kekosongan tenaga pengajar dengan beban kerja yang sama seperti guru tetap, tetapi seringkali menghadapi ketidakpastian dalam hal penghasilan dan status mereka sebagai PNS. Guru honorer biasanya mendapatkan gaji atau honorarium berdasarkan kesepakatan dengan pemberi

kerja, yang seringkali lebih rendah dari standar upah minimum, dan tidak memperoleh fasilitas atau tunjangan yang sama dengan guru berstatus PNS.

3. Perundang-undangan Indonesia tidak menetapkan upah minimum untuk guru honorer. Seharusnya terdapat regulasi yang mengatur jumlah gaji minimal guru honorer yang harus dibayarkan.¹⁰ Selain itu gaji dan lingkungan kerja menjadi dua faktor utama yang secara teoritis maupun empiris diyakini dapat memengaruhi tingkat profesionalisme.¹¹ Beberapa perundang-undangan yang mengatur terkait pemberian upah tenaga kerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*), Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 24 ayat (1) dan (2) menyebut upah dengan masa kerja satu tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah. sementara bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun berlaku ketentuan upah minimum.¹²
4. Hukum Indonesia memiliki makna bahwa segala aspek kehidupan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia harus didasarkan pada hukum dan segala produk perundang-undangan serta turunannya yang berlaku di wilayah NKRI. Hukum di Indonesia menganut sistem hukum campuran hukum Romawi-Belanda, hukum agama dan hukum adat mempunyai Kontribusi

¹⁰ Dhobith, Anwar. 2024. Analisis Kebijakan Gaji Guru Honorer Terhadap Kesejahteraan Hidup Guru Honorer Di Indonesia *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* Volume 7 No (1), halaman 59.

¹¹ Hengki Setiawan, Eka Sri Wahyuni, & Yenti Sumarni. (2025). Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalisme (Pada Pegawai BPPK Provinsi Bengkulu) . *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, Volume 5 No (1), halaman 207–224.

¹² Laila Ahmad, N., & Husni, L. (2023). Analisis Yuridis Penerapan Struktur Dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. *Private Law*, Volume 3 No (3), halaman 656.

awal terhadap Pengembangan Hukum di Indonesia yang terdiri dari sistem hukum Eropa Kontinental (Hukum sipil (sistem hukum)). Keseluruhan hukum tersebut dimuat dan diatur dalam Peraturan perundang-undangan Indonesia di Indonesia.¹³

C. Keaslian Penelitian

Pengkajian tentang Perlindungan Hukum Bagi Profesi Guru Honor Terhadap Upah dibawah Minimum bukanlah hal yang baru. Oleh karena itu banyak penelitian-penelitian yang mengangkat tentang Perlindungan Hukum Bagi Profesi Guru Honor Terhadap Upah dibawah Minimum ini tajuk dalam berbagai hal penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui *searching via internet*, hasil penelusuran penulis maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Perguruan Tinggi lainnya, tidak ditemukan penelitian yang sama dengan pokok bahasan yang diteliti yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PROFESI GURU HONOR TERHADAP UPAH DIBAWAH MINIMUM”**.

Adapun penelitian yang juga membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Honorer yang pernah dibahas oleh:

1. Ardena Fitri Azhara, skripsi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim tahun 2025 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Honorer Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor : 800/003/SMA.01/TU-2024 di Sma Negeri 1 Lembang Jaya, Kabupaten Solok, Sumatera Barat”

¹³ https://id.wikipedia.org/wiki/Hukum_di_Indonesia

didapati hasil bahwa perlindungan hukum bagi guru honorer di SMAN 1 Lembang Jaya tidak terlaksana karena ketidaksesuaian gaji yang dibayarkan dengan kontrak dan peraturan, yang disebabkan oleh keterlambatan penyaluran, lemahnya jaminan hukum, serta minimnya pengawasan. Penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian penulis, dimana dalam penelitian Ardena hak-hak guru tidak dikaitkan dengan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, Pasal 88C, sedangkan penelitian penulis dikaitkan dengan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, Pasal 88C.¹⁴

2. Rizkya Indah Permata Safitri, skripsi Hukum Universitas Diponegoro tahun 2022 dengan judul “Jaminan Perlindungan Hukum Hak-Hak Guru Dengan Status Pegawaian Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Honorer)” didapati hasil bahwa bentuk jaminan perlindungan hukum guru dengan status honorer diatur dengan perjanjian kerja serta pelaksanaan pengaturan perlindungan hukum terhadap guru dengan status honorer di Kota Semarang sebagian telah dilaksanakan sebagaimana ketentuan normatif yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian penulis dimana penelitian ini mengarah tentang bagaimana jaminan perlindungan hukum yang didapati guru, sedangkan penelitian penulis berfokus tentang perlindungan hukum berdasarkan perundang-undangan.¹⁵

¹⁴ Ardena Fitri Azhara, (2025) *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Honorer Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor : 800/003/Sma.01/Tu-2024 Di Sma Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Sumatera Barat*. Skripsi Thesis, Uin Suska.

¹⁵ Rizkya Indah Permata Safitri, (2022) *Jaminan Perlindungan Hukum Hak-Hak Guru Dengan Status Pegawaian Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Honorer)*. Skripsi. Universitas Diponegoro halaman 523.

3. Mohammad Iqbal Permana, skripsi hukum Universitas Pasundan tahun 2022 dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Guru Honorer Terhadap Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten (Umk) Di Kabupaten Cianjur Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia” didapati hasil bahwa akibat tidak adanya ketentuan yang jelas dalam UU No. 14 Tahun 2005 mengenai upah guru honorer, penerimaan mereka di Kabupaten Cianjur tidak dapat menjamin kehidupan yang layak, sehingga pemerintah pusat dan daerah wajib membuat perlindungan hukum melalui peraturan daerah dan pendataan periodik untuk memastikan kesejahteraan guru honorer. Penelitian ini memiliki fokus yang berbeda dimana penelitian ini berfokus dengan mengkaitkan UU No. 14 Tahun 2005, sedangkan penelitian penulis berfokus mengkaitkan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, Pasal 88C.¹⁶

Dengan demikian penelitian ini dapat disebut asli sesuai dengan asas-asas keilmuan yaitu jujur, rasional, dan objektif serta terbuka. Semua ini merupakan implikasi etis dan proses menemukan kebenaran ilmiah, sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya secara ilmiah.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian (*research methods*) sebagai cara kerja ilmiah dalam melakukan aktifitas penelitian, mengikuti sifat dan karakter objek keilmuan.¹⁷ Fungsi metode penelitian adalah alat untuk mengetahui sesuatu masalah yang akan

¹⁶ Mohammad Iqbal Permana, (2022) *Perlindungan Hukum Bagi Guru Honorer Terhadap Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten (Umk) Di Kabupaten Cianjur Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Hukum UNPAS.

¹⁷ Faisal, dkk. 2023. *Pedoman Penulisan & Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Fakultas Hukum. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

diteliti, baik ilmu-ilmu sosial, ilmu hukum, maupun ilmu lainnya.¹⁸ Guna mendapatkan hasil penelitian yang maksimal, maka penelitian ini dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Soerjono Soekanto dalam bukunya “Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat” mendefinisikan penelitian normatif adalah penelitian hukum kepustakaan.¹⁹ Selain itu Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya berjudul “Penelitian Hukum” menyebutkan bahwa Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang mempelajari hukum dari sudut pandang normatifnya, yaitu bagaimana hukum dianggap sebagai aturan tertulis yang berlaku di masyarakat. Selain itu peneliti juga menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, dimana yuridis empiris adalah suatu jenis penelitian hukum yang mengkaji hukum dalam kenyataan (*law in action*), bukan hanya hukum dalam teks (*law in the books*). Penelitian ini berusaha memahami bagaimana hukum bekerja, diterapkan, dan dialami oleh masyarakat, aparat penegak hukum, serta institusi-institusi sosial lainnya. Penelitian hukum pada hakikatnya merupakan suatu upaya untuk mencari dan menemukan pengetahuan yang benar tentang hukum²⁰

2. Sifat Penelitian

Tujuan penelitian hukum adalah untuk menemukan dan menjelaskan

¹⁸ Zainuddin Ali. 2019. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 21.

¹⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Rajawaliipers, halaman 23.

²⁰ Nova, E., & Edita Elda. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan dari Kekerasan Seksual : Suatu Kajian Yuridis Empiris Implementasi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual di Sumatera Barat. *Unes Journal of Swara Justisia*, Volume 7 No (4), halaman 1311.

situasi tertentu mengenai apa dan bagaimana hukum ada dan berdampak pada masyarakat. Akibatnya, sifat penelitian yang digunakan cenderung deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya memberikan gambaran singkat tentang situasi atau peristiwa tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah strategi metodologis yang mencakup filosofi, metode, dan prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk mengarahkan proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data.²¹

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang dapat digunakan dalam penelitian hukum ini terdiri sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti sebagai human instrument dan dengan teknik pengumpulan data *participant observation* (observasi berperan serta) dan *in depth interview* (wawancara mendalam).²²

5. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari data primer menggunakan alat pengumpul data berupa:

- a. *Offline*, yaitu dengan mengumpulkan data secara langsung dari lokasi

²¹ Yurmaini. (2024). Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Hibrul Ulama: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keislaman*. Volume. 6, No. 1, halaman 84.

²² Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung, halaman 11.

tertentu, melalui wawancara dengan guru honorer SD Swasta Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah, lalu studi dokumen perpustakaan kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan kampus lain.

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah, mengorganisasi, dan mengevaluasi data untuk mendapatkan informasi yang bermakna, pola-pola tersembunyi, hubungan, atau tren tertentu guna mendukung pengambilan keputusan, pemecahan masalah, atau pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diamati. Analisis data melibatkan langkah-langkah seperti pengumpulan data, pembersihan data, interpretasi, dan penyajian hasil dalam bentuk tabel, grafik, atau laporan. Analisis data memiliki manfaat yang signifikan di berbagai bidang, termasuk bisnis, penelitian ilmiah, kesehatan, pemerintahan, dan lain-lain. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk memfokuskan, mengabstraksikan, dan mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional. Sebagai bagian dari proses analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, teori-teori, asas-asas, dan pasal-pasal undang-undang yang relevan dipilih untuk menganalisis data secara sistematis. Dengan memahami konsep dasar dan manfaatnya, organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih terinformasi dan meraih keunggulan kompetitif. Meskipun ada tantangan, investasi dalam analisis data dapat membayar hasil yang besar dalam jangka panjang.²³

²³ <https://uma.ac.id/berita/mengetahui-pengertian-dari-analisis-data#:~:text=Apa%20itu%20Analisis%20Data?,hipotesis%2C%20dan%20pembuatan%20laporan%20hasil>.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sejarah Guru dan Profesi Guru

Pendidikan merupakan proses yang lebih besar dari sekedar aktivitas di sekolah; orientasi adalah proses pengembangan sosial yang mengubah masyarakat. menjadi lebih dari sekedar makhluk biologis dan menjadi makhluk sosial sehingga mereka dapat beradaptasi dengan masyarakat dan zaman mereka. Menurut Syaiful, pemberian sifat sosial kemanusiaan (humanisme) kepada makhluk hidup dikenal sebagai pendidikan. Semua upaya orang tua dalam interaksinya dengan anak-anak mereka untuk membantu mereka berkembang secara fisik dan rohani menuju kedewasaan dikenal sebagai pendidikan.²⁴

Di dunia pendidikan, guru dianggap sebagai suri tauladan yang mengajarkan apa yang belum diketahui siswa dan memikul tanggung jawab pendidikan atas orang tua untuk memberikan pengetahuan kepada siswa. Guru juga mempengaruhi peserta didik untuk menjadi dewasa dan berperilaku baik dalam kehidupan mereka. Pekerjaan tertua adalah guru. Dibandingkan dengan arsitek yang baru muncul setelah manusia meninggalkan goa, atau arsitek yang baru muncul pada masa manusia belajar mengolah logam. Pekerjaan guru ada sejak manusia mampu berpikir dan mengenal ilmu pengetahuan.

²⁴ Syaiful, S. (2023). Enhancing skill conceptualization, critical thinking, and nursing knowledge through reflective case discussions: a systematic review. *Journal of medicine and life*, Volume 16 No (6), halaman 851–855.

Guru adalah pekerjaan yang memerlukan kombinasi antara keterampilan teknis dan kepribadian yang kuat. Dari segi teknis, seorang guru harus menguasai materi pelajaran, metodologi pengajaran, serta kemampuan merancang kurikulum dan evaluasi pembelajaran. Keterampilan ini umumnya diperoleh melalui pendidikan formal, seperti program sarjana pendidikan, pelatihan keguruan, atau sertifikasi mengajar. Selain itu, guru juga perlu terus mengembangkan diri melalui pelatihan, workshop, atau studi lanjutan agar tetap relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan.

Di sisi lain, kepribadian yang baik juga menjadi fondasi penting dalam profesi ini. Seorang guru harus memiliki kesabaran, empati, kemampuan berkomunikasi efektif, serta ketegasan dalam mengelola kelas. Mereka juga dituntut untuk menjadi teladan bagi murid-muridnya, baik dalam sikap, tutur kata, maupun integritas. Kualitas kepribadian ini tidak hanya dibentuk melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pengalaman mengajar langsung, refleksi diri, serta interaksi dengan siswa, rekan sejawat, dan orang tua.

Pendidik profesional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan karirnya. Mereka adalah anggota organisasi profesional pendidikan, berpegang teguh pada kode etik profesi, dan bekerja sama dengan profesi lain untuk mendorong kemajuan karir dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas pelatihan²⁵

²⁵ Adib. A. (2022) The Use Of Oral Drill Method In Teaching Speaking Skill. *English Teaching Journal and Research*. Volume.2 No.2, halaman 167

Selain aspek teknis, sikap profesional menjadi ciri utama seorang pendidik. Mereka harus memiliki komitmen kuat untuk mengembangkan karir secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan, studi lanjut, maupun partisipasi aktif dalam organisasi profesi seperti PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) atau asosiasi pendidikan lainnya. Keanggotaan dalam organisasi profesi tidak hanya memperluas jaringan, tetapi juga menjadi wadah untuk berbagi praktik terbaik (*best practices*), memperjuangkan hak-hak guru, dan menjaga standar mutu pendidikan.

Integritas dan kepatuhan terhadap kode etik profesi juga menjadi landasan penting. Seorang pendidik profesional harus menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap perkembangan peserta didik. Mereka juga dituntut untuk mampu berkolaborasi dengan berbagai pihak, seperti tenaga kependidikan, psikolog, atau ahli kurikulum, guna menciptakan sistem pembelajaran yang holistik dan mendukung kemajuan karir baik bagi diri sendiri maupun rekan sejawat.

B. Fungsi Guru di Dunia Pendidikan

Guru memiliki banyak peran, tugas, kewajiban, serta fungsi dalam dan di luar dinas. Untuk membimbing dan membina anak didik agar menjadi orang yang bermanfaat bagi masyarakat dan negara di masa mendatang, seorang guru yang berdedikasi dan setia harus mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari mereka. Guru yang bekerja sebagai pendidik atau pendidik harus memahami bagaimana bersikap bijaksana, seperti dalam kehidupan di sekolah maupun di masyarakat. Guru-guru ini bertanggungjawab untuk dengan bijaksana

meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan anak-anak mereka.²⁶

Guru tidak hanya bertanggungjawab untuk mengajar siswanya, tetapi juga bertanggungjawab untuk mendidik mereka menjadi manusia dewasa yang hidup berdasarkan nilai-nilai Pancasila. Untuk peserta didik pada jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP), peran guru sebagai pendidik sangat penting. Peran ini lebih tampak berfungsi sebagai role model bagi peserta didik, memberikan contoh sikap dan perilaku, dan membentuk kepribadian mereka.²⁷

Selain itu guru juga sebagai Pemimpin (Managerial), pemimpin adalah pemimpin bagi diri sendiri, siswa, dan masyarakat. Memimpin diri sendiri berarti dapat mengarahkan, mendisiplinkan, memberi masukan, mengawasi, mengorganisasi, dan mengontrol kegiatan sendiri, seperti memimpin atau membimbing anak dalam belajar.

Di tingkat kelas, guru berperan sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertugas membimbing siswa secara akademik maupun moral. Mereka harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa, mengelola dinamika kelas, serta mengambil keputusan pedagogis yang tepat. Kepemimpinan guru juga tercermin dari kemampuannya menjadi fasilitator yang mendorong kemandirian belajar siswa, bukan sekadar penyampai materi. Dalam konteks ini, guru harus memiliki keterampilan manajemen kelas, termasuk perencanaan pembelajaran,

²⁶ Khofifah, Nurul (2022) *Metode Pengajaran Agama Islam Perspektif Zakiah Daradjat Dan Relevansi Terhadap Pendidikan Agama Islam*. Diploma thesis, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

²⁷ *Ibid* halaman 12

pengorganisasian kelompok belajar, dan penilaian perkembangan siswa secara objektif.²⁸

Lebih luas lagi, guru juga merupakan pemimpin dalam masyarakat (*community leader*). Mereka sering dijadikan panutan dan sumber solusi dalam lingkungan sosial, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Peran ini menuntut guru untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan, memberikan edukasi nonformal, atau bahkan menjadi inisiator program-program pemberdayaan. Misalnya, guru dapat memimpin kegiatan literasi, kampanye lingkungan, atau pembinaan karakter bagi generasi muda di lingkungan tempat tinggalnya.²⁹

Dengan demikian, kepemimpinan guru bersifat holistik, mencakup aspek intrapersonal (diri sendiri), interpersonal (siswa dan rekan sejawat), dan sosial (masyarakat). Kemampuan manajerial dan kepemimpinan ini tidak datang secara instan, melainkan harus terus dikembangkan melalui pengalaman, pelatihan, dan kesadaran akan tanggung jawab profesi yang mulia. Sebagai pemimpin, guru tidak hanya membentuk kompetensi akademik siswa, tetapi juga membangun karakter dan nilai-nilai kehidupan yang bermanfaat bagi masa depan bangsa.³⁰

C. Pengertian Upah

Upah adalah hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dari pemberi kerja sebagai imbalan atas hasil kerja atau jasa yang diberikan selama periode tertentu.

²⁸ Harry K. and Rosemary T. Wong with Sarah F. Jondahl and Oretha F. Ferguson. (2018). *THE Classroom Management Book, 2nd Edition*. Effective Teaching. halaman 120

²⁹ Peter M. DeWitt. (2020). *Instructional Leadership*. Sage

³⁰ Jossey-Bass. (2021). *Teach Like a Champion 3.0: 63 Techniques that Put Students on the Path to College*. ERIC Institute of Education Sciences halaman 47

Upah biasanya diberikan dalam bentuk uang sesuai dengan kesepakatan kerja, baik berdasarkan perjanjian kerja individu, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan. Pengertian ini tercantum dalam Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa upah mencakup segala bentuk imbalan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan. Upah juga mencerminkan nilai ekonomi dari pekerjaan yang dilakukan pekerja dan berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, disebutkan bahwa upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman untuk memastikan pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Dengan demikian, upah tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan pekerja. Dalam literatur ekonomi, upah sering diartikan sebagai kompensasi atas penggunaan tenaga kerja yang diberikan dalam bentuk uang atau barang. Menurut Simanjuntak (2016) dalam bukunya *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, upah merupakan biaya tenaga kerja yang harus ditanggung oleh perusahaan, yang sekaligus menjadi sumber penghidupan bagi pekerja. Upah memiliki hubungan langsung dengan produktivitas tenaga kerja dan keberlanjutan perusahaan.³¹

Pengaturan tentang upah juga berkaitan dengan keadilan dan kesejahteraan sosial. Menurut Handoko dalam buku *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, upah yang adil dan layak harus memenuhi tiga prinsip: sesuai dengan kontribusi pekerja, mampu mendukung kebutuhan hidup pekerja, dan kompetitif dengan kondisi pasar tenaga

³¹ Simanjuntak, P. J. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.

kerja. Prinsip ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja.³²

Dengan demikian, upah tidak hanya memiliki dimensi ekonomi, tetapi juga dimensi sosial dan hukum. Pemberian upah yang layak dan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah menjadi tanggung jawab pemberi kerja dan merupakan hak dasar pekerja. Penegakan aturan terkait upah, seperti yang tercantum dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bertujuan untuk memastikan setiap pekerja mendapatkan perlindungan yang adil dan dapat menjalani kehidupan yang layak.³³

D. Upah Minimum

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menaker. Menurut Rusli, Karena kebutuhan hidup minimum sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan, pencapaian kebutuhan hidup layak harus dicapai secara bertahap.³⁴

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Dasar dan

³² Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Edisi 2*. Digital Initiatives Research & Technology. halaman 9

³³ ILO (2022). *Wage Policy in the Global Economy*. Geneva: International Labour Organization.

³⁴ Rusli,(2004) *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia,Bogor, halaman.91.

wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pasal 3 Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum adalah:

1. Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
3. Pencapaian Kehidupan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
4. Untuk pencapaian Kehidupan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaanlainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/ atau bupati/ walikota sesuai dari daerah masing-masing. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

Upah Minimum merupakan standar upah bulanan terendah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja, yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap (jika ada). Besaran UMP/UMK ditentukan melalui pertimbangan

beberapa indikator makro ekonomi, seperti pertumbuhan ekonomi (PDRB), inflasi, kebutuhan hidup layak (KHL), dan produktivitas tenaga kerja. Proses penetapannya diawali dengan survei KHL oleh tim survei upah, dilanjutkan dengan pembahasan di Dewan Pengupahan, sebelum akhirnya ditetapkan melalui Keputusan Gubernur/Bupati/Walikota.

Perbedaan UMP dan UMK terletak pada cakupan dan besaran nilainya. UMP menjadi standar dasar bagi seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi, sementara UMK dapat lebih tinggi jika kemampuan ekonomi daerah tertentu mendukung. Misalnya, daerah industri atau perkotaan seperti Jakarta, Surabaya, atau Batam biasanya memiliki UMK yang lebih tinggi dibandingkan kabupaten lain di provinsi yang sama. Namun, UMK tidak boleh lebih rendah dari UMP yang telah ditetapkan.

Kebijakan Upah Minimum bertujuan untuk menjamin penghidupan layak bagi pekerja/buruh sekaligus menjaga iklim investasi yang berkelanjutan. Penerapannya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Jika pengusaha tidak mematuhi ketentuan ini, mereka dapat dikenakan sanksi administratif hingga pidana. Dengan demikian, Upah Minimum bukan hanya sekadar angka, tetapi juga instrumen perlindungan sosial dan penggerak ekonomi daerah.

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Dari pengertian di atas terlihat bahwa lingkup keberlakuan ketentuan UMK lebih khusus dari UMP. Lebih lanjut, Pasal 4 ayat (3) Peraturan

Upah Minimum mengatakan bahwa Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP).

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Hukum Perdata Terkait Pengaturan Upah dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11. Tahun 2020

Dalam hukum perdata, hubungan kerja antara guru honorer dan lembaga pendidikan harus memperhatikan aspek kontraktual yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 membawa perubahan signifikan terhadap ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk dalam mekanisme pengupahan. Salah satu aspek penting yang diubah adalah fleksibilitas dalam sistem pengupahan guna meningkatkan daya saing tenaga kerja serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi kerja.

Menurut Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja, setiap pekerja berhak memperoleh upah yang layak. Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah menjadi standar minimum yang wajib dipatuhi oleh setiap pemberi kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan mencegah eksploitasi tenaga kerja, termasuk bagi tenaga pendidik seperti guru honorer yang bekerja di sekolah-sekolah negeri maupun swasta.

Namun, dalam praktiknya, banyak guru honorer masih menerima upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan anggaran lembaga pendidikan dan status hukum guru honorer yang tidak termasuk dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN).

Akibatnya, mereka sering kali berada dalam posisi yang rentan secara hukum dan ekonomi, meskipun secara de facto mereka menjalankan tugas yang sama dengan guru tetap.³⁵

Berdasarkan Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja, setiap pekerja berhak atas upah yang layak, dan pemerintah menetapkan upah minimum sebagai batas bawah. Namun, hasil data yang didapati dari Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah menunjukkan bahwa gaji guru honorer masih sangat rendah, jauh di bawah upah minimum yang berlaku di berbagai daerah. Misalnya, guru honorer baru di SD Swasta Bakti 1 hanya menerima Rp 300.000 - Rp 350.000 per bulan, sementara yang lebih lama menerima Rp 1.000.000. Ini jauh dari standar upah minimum, yang seharusnya menjadi perlindungan hukum bagi pekerja.³⁶

Selain itu, guru honorer di sekolah negeri umumnya memiliki akses lebih baik terhadap tunjangan dan insentif pemerintah dibandingkan dengan guru di sekolah swasta. Dalam data, guru di SD Swasta Bakti 1 menekankan agar tidak ada diskriminasi antara guru honorer di swasta dan negeri. Padahal, dari sisi hukum perdata, asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUHPerdata) memungkinkan adanya kesepakatan kerja, tetapi tidak boleh melanggar hak dasar pekerja, seperti upah layak.

³⁵ Mulyadi, A. (2021). *Dinamika Ketenagakerjaan Guru Honorer di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Pendidikan. halaman 20

³⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

Guru honorer di sekolah negeri umumnya memiliki akses lebih baik terhadap berbagai bentuk tunjangan dan insentif yang dijamin pemerintah, seperti Tunjangan Profesi Guru (TPG), Bantuan Operasional Sekolah (BOS), atau program kesejahteraan lainnya. Sementara itu, guru honorer di sekolah swasta seringkali hanya mengandalkan gaji dasar dari yayasan tanpa jaminan tunjangan yang memadai, meskipun beban kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan tidak jauh berbeda. Seperti yang diungkapkan oleh guru di SD Swasta Bakti 1, terdapat tuntutan agar tidak ada diskriminasi antara guru honorer di sekolah negeri dan swasta, terutama dalam hal penghasilan dan perlindungan kerja.

Secara hukum, hubungan kerja guru honorer di sekolah swasta diatur berdasarkan asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUHPerdara), di mana pihak sekolah/yayasan dan guru dapat membuat kesepakatan kerja sesuai kesepakatan bersama. Namun, kebebasan ini tidak boleh mengabaikan hak dasar pekerja, termasuk hak atas upah layak (Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan jaminan sosial. Sayangnya, dalam praktiknya, banyak guru swasta honorer yang digaji di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tanpa tunjangan, sementara guru honorer di sekolah negeri relatif lebih terjamin melalui skema pendanaan pemerintah.

Perbedaan ini menimbulkan ketimpangan yang signifikan, karena banyak sekolah swasta terutama yang kurang mampu bergantung pada iuran siswa, sehingga kemampuan untuk memberikan gaji dan tunjangan yang kompetitif sangat terbatas. Padahal, kontribusi guru swasta dalam mencerdaskan bangsa tidak kalah penting. Oleh karena itu, diperlukan intervensi kebijakan yang lebih adil, seperti:

1. Regulasi yang mewajibkan standar upah minimum guru honorer swasta, baik melalui insentif dari pemerintah daerah maupun skema subsidi khusus.
2. Pemerataan akses tunjangan fungsional bagi guru swasta yang memenuhi syarat, sebagaimana guru negeri.
3. Penguatan peran yayasan dan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru swasta, misalnya melalui program Kartu Prakerja Guru atau bantuan sertifikasi.

Dengan demikian, meskipun asas kebebasan berkontrak berlaku, negara tetap harus hadir untuk memastikan keadilan dan perlindungan bagi seluruh guru, tanpa membedakan status sekolah. Tanpa kebijakan afirmatif, diskriminasi ini berpotensi mengurangi motivasi guru swasta dan berdampak pada kualitas pendidikan nasional secara keseluruhan.

Dari perspektif hukum perdata, ketentuan mengenai kontrak kerja harus berlandaskan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Namun, kebebasan berkontrak tidak boleh melanggar norma-norma hukum yang berlaku, termasuk ketentuan mengenai upah minimum. Oleh karena itu, kontrak kerja yang memberikan upah di bawah standar minimum dapat dianggap batal demi hukum atau setidaknya dapat dimintakan penyesuaian melalui mekanisme hukum yang berlaku. Tanpa adanya

pengaturan yang jelas terkait hal ini, maka konflik dan ketidakadilan bisa saja terjadi dan tentu merugikan banyak pihak.³⁷

Selain itu, dalam konteks ketenagakerjaan, Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas melarang pemberi kerja membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan ini, pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan atau melaporkan pemberi kerja ke instansi ketenagakerjaan. Namun, dalam kasus guru honorer, sering kali terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum yang ada dengan realitas implementasinya di lapangan, yang mengakibatkan lemahnya posisi tawar mereka dalam menuntut hak-haknya. Selain itu pelajar dan mahasiswa juga mempermasalahkan perihal kapitalisasi dunia pendidikan.³⁸

Berdasarkan keterangan Uswatun Hasanah, guru honorer di SD Swasta Bakti 1 mengajar 6 mata pelajaran dengan jam kerja 24 jam/minggu dan menerima gaji berbasis jam (Rp 20.000 - 25.000 per jam). Namun, mereka tidak mendapatkan lembur dan hanya yang bersertifikasi mendapat insentif (Rp 1.500.000 - 4.000.000). Sementara itu, di SD Mawaddah Warohmah, Nurhanisa Ginting S.Pd menyampaikan bahwa guru honorer dibayar Rp 64.000 per pelajaran dengan batasan 20 les per minggu. Jika dihitung, pendapatan mereka tetap tidak sebanding dengan beban kerja yang ada.³⁹

³⁷ Amaliasyifa Agustina, dkk. (2021). *Hukum Perdata dalam Perspektif Kontrak Kerja*. Eureka Media Aksara. halaman 1

³⁸ Citra, dkk. (2022). *UU Cipta Kerja & Aturan Pelaksanaanya : Upaya Perampasan Hak - Hak Rakyat Atas Tanah & Hak – Hak Pekerja*. Lemabaga Bantuan Hukum Jakarta. halaman 55

³⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa

Setiap pekerja berhak memperoleh upah yang layak, sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja. Ketentuan ini menegaskan bahwa upah minimum ditetapkan oleh pemerintah daerah (provinsi/kabupaten/kota) sebagai batas bawah yang wajib dipatuhi oleh pemberi kerja. Selain itu, Pasal 88C UU Cipta Kerja lebih lanjut mengatur bahwa upah minimum harus memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL), dengan pemerintah berwenang menetapkan formula penyesuaian yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas.

Namun, dalam praktiknya, banyak guru honorer terutama di sekolah swasta masih menerima upah di bawah standar minimum. Sebagai contoh, guru honorer baru di SD Swasta Bakti 1 hanya menerima Rp 300.000–Rp 350.000 per bulan, sementara guru senior di tempat yang sama memperoleh Rp 1.000.000 per bulan. Di SD Mawaddah Warohmah, Nurhanisa Ginting S.Pd juga menyampaikan bahwa guru honorer dibayar Rp 64.000 per pelajaran dengan batas 20 kali mengajar per minggu, sehingga totalnya sekitar Rp 1.280.000 per bulan. Padahal, upah minimum di berbagai daerah jauh lebih tinggi, seperti UMP DKI Jakarta 2024 yang mencapai Rp 5 juta.

Asas kebebasan berkontrak dalam KUHPerdara, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338, menyatakan bahwa perjanjian kerja bersifat mengikat bagi para pihak (*pacta sunt servanda*). Namun, kebebasan ini tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum yang bersifat memaksa, seperti aturan upah minimum. Artinya,

Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

kontrak kerja yang memberikan upah di bawah standar minimum dapat dibatalkan atau dimintakan penyesuaian. Pemberi kerja yang melanggar ketentuan ini juga dapat dikenai sanksi administratif atau tuntutan hukum.

Masalah selanjutnya adalah masih ada guru honorer yang belum bersertifikasi, seperti yang dialami di SD Mawaddah Warohmah. Guru di SD ini belum mendapatkan tunjangan, meskipun memiliki beban kerja yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi yang mengatur insentif bagi guru masih belum sepenuhnya inklusif dan bisa menciptakan ketimpangan kesejahteraan.

Undang-Undang Cipta Kerja juga memperkenalkan fleksibilitas dalam sistem pengupahan, seperti skema upah berbasis waktu dan produktivitas. Meskipun pendekatan ini dapat memberikan peluang bagi peningkatan pendapatan pekerja, penerapannya dalam sektor pendidikan, khususnya bagi guru honorer, masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana memastikan bahwa skema pengupahan fleksibel tetap memenuhi prinsip keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja.

Untuk mengatasi ketimpangan ini, diperlukan kebijakan yang lebih komprehensif, termasuk peningkatan alokasi anggaran pendidikan bagi guru honorer serta mekanisme pengawasan yang lebih ketat terhadap lembaga pendidikan dalam menerapkan standar upah. Selain itu, diperlukan harmonisasi

antara peraturan ketenagakerjaan dengan regulasi pendidikan agar status hukum dan kesejahteraan guru honorer lebih terjamin.⁴⁰

Kesimpulannya, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja telah mengatur mekanisme pengupahan yang lebih fleksibel, implementasi aturan ini dalam konteks guru honorer masih menghadapi banyak kendala, kenyataannya guru honorer, terutama di sekolah swasta, masih menghadapi banyak tantangan dalam hal pengupahan dan kesejahteraan. Keberadaan regulasi mengenai upah minimum seharusnya menjadi perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja, termasuk tenaga pendidik. Oleh karena itu, dibutuhkan sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi tenaga kerja untuk memastikan bahwa hak-hak guru honorer dapat dipenuhi secara adil sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Selain itu hubungan kerja antara guru honorer dan lembaga pendidikan merupakan hubungan hukum yang bersifat perdata-kontraktual. Dalam konteks ini, hak dan kewajiban kedua pihak diatur berdasarkan perjanjian kerja yang harus mematuhi ketentuan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.

Undang-Undang Cipta Kerja (UU Ciptaker) membawa perubahan signifikan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk dalam hal pengupahan. Tujuannya adalah menciptakan fleksibilitas pasar kerja sekaligus memberikan perlindungan dasar bagi pekerja. Namun, implementasinya di sektor

40

<https://kuanta.id/tantangan-dan-solusi-dalam-meningkatkan-kesejahteraan-guru-di-indonesia/>

pendidikan, khususnya bagi guru honorer, masih menemui berbagai kendala, terutama terkait pemenuhan upah minimum dan kesejahteraan.

Larangan pembayaran upah di bawah minimum secara tegas diatur dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini melarang pemberi kerja membayar upah di bawah standar yang ditetapkan, dengan konsekuensi hukum bagi yang melanggarnya. Pekerja yang mengalami pelanggaran ini dapat melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat atau menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sanksi bagi pemberi kerja bisa berupa denda hingga pencabutan izin usaha. Sayangnya, dalam kasus guru honorer, rendahnya kesadaran hukum dan ketiadaan serikat pekerja di sekolah swasta seringkali membuat mereka enggan menuntut haknya. Banyak guru honorer takut kehilangan pekerjaan jika bersikap kritis terhadap kebijakan upah yang tidak adil. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pemerintah daerah juga turut memperparah praktik pelanggaran upah minimum ini.

Pemerintah sebenarnya telah memiliki instrumen hukum yang kuat untuk menjamin hak pekerja atas upah layak, tetapi implementasinya masih lemah. Penegakan hukum yang tidak konsisten dan minimnya sosialisasi tentang hak pekerja menjadi faktor penghambat. Di sisi lain, sekolah swasta seringkali beralasan keterbatasan dana sebagai dasar pembayaran upah rendah, meskipun hal ini tidak bisa dijadikan pembenaran untuk melanggar ketentuan upah minimum. Perlu adanya langkah konkret dari pemerintah untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terkait upah minimum. Sosialisasi kepada pekerja, termasuk

guru honorer, tentang hak-hak mereka juga harus ditingkatkan. Selain itu, pembentukan serikat pekerja di sekolah swasta dapat menjadi wadah untuk memperjuangkan hak-hak guru honorer secara kolektif.

Penting juga bagi pemerintah untuk mengevaluasi formula penyesuaian upah minimum agar benar-benar mencerminkan kebutuhan hidup layak. Jika upah minimum tidak cukup untuk memenuhi KHL, maka pekerja tetap akan kesulitan memenuhi kebutuhan dasar, meskipun secara teknis upah mereka sudah memenuhi standar minimum. Dalam jangka panjang, perlu ada kebijakan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer, termasuk integrasi mereka ke dalam sistem penggajian yang lebih adil. Pemerintah dan pihak sekolah harus bekerja sama untuk mencari solusi berkelanjutan, sehingga hak-hak guru honorer dapat terpenuhi tanpa mengorbankan keberlangsungan institusi pendidikan.

Dengan demikian, meskipun dasar hukum pengupahan sudah cukup kuat, masih diperlukan upaya lebih besar untuk memastikan implementasinya berjalan efektif. Perlindungan terhadap hak pekerja, termasuk guru honorer, harus menjadi prioritas agar tercipta hubungan kerja yang adil dan berkeadilan.

Skema pengupahan fleksibel ini bukannya meningkatkan kesejahteraan guru, melainkan justru memperlebar kesenjangan. Guru yang belum memiliki sertifikasi atau berada di sekolah swasta kecil semakin terpinggirkan karena tidak memiliki akses terhadap tunjangan atau kenaikan gaji yang adil. Padahal, tanggung jawab dan jam kerja mereka sering kali tidak berbeda dengan guru tetap atau

bersertifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan yang ada belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan riil para guru honorer.

Faktor lain yang memperparah masalah ini adalah keterbatasan anggaran di banyak sekolah swasta. Banyak yayasan pendidikan mengaku tidak mampu membayar upah minimum karena ketergantungan mereka pada iuran siswa yang sering kali tidak mencukupi. Selain itu, tidak adanya subsidi pemerintah yang memadai untuk sekolah swasta membuat mereka kesulitan memenuhi kewajiban pengupahan. Regulasi yang ada juga tidak secara tegas memaksa yayasan untuk menaikkan gaji guru honorer, sehingga banyak sekolah swasta tetap membayar di bawah upah minimum tanpa konsekuensi hukum yang jelas.

Akibatnya, meskipun UU Ketenagakerjaan melarang pembayaran upah di bawah minimum, penegakan aturan ini di sektor swasta masih sangat lemah. Pemerintah tidak memiliki mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan yayasan sekolah terhadap ketentuan upah minimum. Minimnya inspeksi dari dinas terkait dan rendahnya kesadaran hukum di kalangan guru honorer turut memperburuk situasi ini. Di sisi lain, guru honorer sendiri sering kali tidak berdaya menuntut hak mereka karena posisi tawar yang lemah. Banyak yang khawatir kehilangan pekerjaan jika bersikap kritis terhadap kebijakan upah yang tidak adil. Ketiadaan serikat pekerja atau asosiasi guru yang kuat di sekolah swasta juga membuat mereka kesulitan memperjuangkan hak-haknya secara kolektif.

Selain itu, ketiadaan jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan bagi guru honorer swasta semakin memperburuk kondisi mereka.

Banyak guru honorer yang harus menanggung biaya kesehatan dan kebutuhan darurat dari kantong sendiri, sementara penghasilan mereka sudah sangat minim. Hal ini menunjukkan bahwa masalah pengupahan guru honorer tidak hanya terkait gaji, tetapi juga sistem perlindungan sosial yang belum merata.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan intervensi kebijakan yang lebih komprehensif dari pemerintah. Salah satunya adalah dengan memperkuat pengawasan terhadap sekolah swasta dan memberikan sanksi tegas bagi yayasan yang melanggar ketentuan upah minimum. Pemerintah juga bisa mempertimbangkan skema subsidi atau bantuan dana khusus untuk sekolah swasta yang kesulitan memenuhi standar pengupahan. Selain itu, penting untuk mendorong sertifikasi massal bagi guru honorer agar mereka bisa mendapatkan insentif yang lebih layak. Pelatihan dan pendampingan juga perlu diberikan kepada yayasan sekolah swasta untuk membantu mereka mengelola keuangan dengan lebih baik, sehingga mampu memenuhi kewajiban pembayaran upah yang adil.

Dengan demikian, problematika pengupahan guru honorer membutuhkan solusi yang holistik, melibatkan perbaikan regulasi, penegakan hukum, dan dukungan finansial. Hanya dengan pendekatan multidimensi ini, kesejahteraan guru honorer khususnya di sekolah swasta dapat benar-benar terwujud secara berkeadilan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Pelanggaran Perjanjian Kerja dalam Bentuk Pemberian Upah di Bawah Standar bagi Guru Honorer

Pelanggaran perjanjian kerja dalam bentuk pemberian upah di bawah standar bagi guru honorer masih menjadi permasalahan yang kompleks di Indonesia. Fenomena ini tidak hanya terjadi di sekolah negeri tetapi juga di sekolah swasta, seperti yang terjadi di SD Swasta Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah. Beberapa faktor utama yang menyebabkan pelanggaran ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Regulasi yang Jelas dalam Pengupahan Guru Honorer

Status guru honorer di Indonesia hingga saat ini masih menjadi permasalahan yang kompleks, terutama dalam aspek pengupahan. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi terkait ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, penerapannya bagi guru honorer masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya regulasi yang secara spesifik mengatur pengupahan guru honorer di sekolah swasta maupun negeri. Akibatnya, banyak sekolah yang menetapkan sistem pengupahan secara sepihak, tanpa mengacu pada standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini berpotensi merugikan guru honorer, baik dari segi kesejahteraan maupun kepastian hukum dalam hubungan kerja mereka.⁴¹

Di SD Swasta Bakti 1, misalnya, terdapat perbedaan signifikan dalam pengupahan guru honorer berdasarkan lama kerja. Guru honorer baru hanya menerima upah sekitar Rp. 300.000 - Rp. 350.000 per bulan, sementara mereka

⁴¹ *Ibid* halaman 30

yang telah bekerja lebih lama mendapatkan Rp. 1.000.000 per bulan. Padahal, para guru ini mengajar enam mata pelajaran utama seperti Matematika, Bahasa Indonesia, PPKN, IPA, IPS, dan Seni Budaya & Keterampilan. Jika dihitung berdasarkan jumlah mata pelajaran yang diajarkan serta jam kerja per minggu, angka ini jauh dari standar upah minimum yang berlaku. Dalam ketentuan Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja, dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak, dan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang mencakup upah minimum untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Namun, kenyataannya, guru honorer masih menerima upah yang tidak mencerminkan prinsip keadilan dan kesejahteraan.

Kurangnya regulasi yang jelas juga menyebabkan adanya kesenjangan dalam penerimaan insentif dan tunjangan bagi guru honorer. Menurut Uswatun Hasanah guru di SD Swasta Bakti 1, hanya guru yang memiliki sertifikasi yang berhak menerima insentif tambahan, yang berkisar antara Rp. 1.500.000 hingga Rp. 4.000.000, tergantung Surat Keputusan (SK) yang mereka miliki. Sementara itu, guru honorer yang belum memiliki sertifikasi tidak mendapatkan tambahan tunjangan meskipun mereka mengajar dengan beban kerja yang sama. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam sistem pengupahan yang tidak mempertimbangkan aspek keadilan bagi semua guru honorer. Dalam perspektif hukum perdata, ketentuan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menegaskan bahwa kontrak kerja yang dibuat secara sah harus berlandaskan asas kebebasan berkontrak, namun tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk mengenai standar upah

minimum.⁴²

Dampak dari kurangnya regulasi yang jelas ini tidak hanya dirasakan dari sisi penghasilan, tetapi juga berpengaruh pada kestabilan dan motivasi kerja guru honorer. Banyak guru honorer yang merasa kurang dihargai karena status mereka yang tidak memiliki jaminan hukum yang kuat. Mereka bekerja dalam kondisi yang tidak pasti, baik dalam hal kepastian kontrak maupun penghasilan, yang membuat mereka sulit untuk merencanakan masa depan. Hal ini juga menjadi tantangan besar bagi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Jika guru sebagai tenaga pendidik tidak mendapatkan kesejahteraan yang layak, maka kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa juga bisa terdampak negatif.⁴³

Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih tegas dari pemerintah dalam mengatur pengupahan guru honorer, khususnya di sekolah swasta. Regulasi yang lebih spesifik harus diterapkan untuk memastikan bahwa semua guru honorer, baik di sekolah negeri maupun swasta, mendapatkan hak yang sama dalam hal pengupahan. Pemerintah juga perlu mengawasi implementasi kebijakan upah minimum agar tidak ada lagi sekolah yang membayar guru honorer di bawah standar yang telah ditentukan. Selain itu, mekanisme pemberian tunjangan dan insentif harus lebih inklusif dan tidak hanya terbatas pada guru yang telah memiliki sertifikasi, tetapi juga mempertimbangkan faktor pengalaman kerja dan beban mengajar yang diemban oleh setiap guru honorer.⁴⁴

Persoalan pengupahan guru honorer semakin rumit ketika dikaitkan

⁴² *Ibid* halaman 27

⁴³ *Ibid* halaman 14

⁴⁴ *Ibid* halaman 1

dengan ketiadaan perlindungan sosial yang memadai. Banyak guru honorer, terutama di sekolah swasta, tidak tercatat dalam program BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan, sehingga mereka tidak memiliki jaminan kesehatan dan pensiun. Kondisi ini memperburuk kerentanan ekonomi mereka, terutama ketika menghadapi masalah kesehatan atau memasuki usia nonproduktif ⁴⁵. Padahal, jaminan sosial seharusnya menjadi hak dasar yang melekat pada setiap pekerja, termasuk guru honorer, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Persoalan pengupahan guru honorer semakin kompleks ketika dikaitkan dengan ketiadaan perlindungan sosial yang memadai. Realitanya, mayoritas guru honorer - terutama yang mengajar di sekolah swasta kecil - bekerja dalam situasi yang jauh dari standar perlindungan ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang didapati terdapat beberapa guru honor yang belum terdaftar BPJS⁴⁶. Secara hukum hal ini salah, dikarenakan jaminan sosial seharusnya menjadi hak dasar yang wajib diberikan kepada setiap pekerja, termasuk guru honorer. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional secara tegas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan sosial dasar.

Di sisi lain, minimnya transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah swasta turut memperparah masalah ini. Banyak yayasan pendidikan tidak memiliki sistem penggajian yang jelas, sehingga guru honorer sering kali tidak mengetahui

⁴⁵ Satriawan, D. (2023). Overview of Informal Sector Workers Viewed from Education Variables. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, Volume 4 No. (3), Halaman (318-327)

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

dasar perhitungan upah mereka. Ketidakjelasan ini memicu praktik diskriminasi upah, di mana guru dengan kualifikasi dan beban kerja yang sama bisa menerima gaji berbeda tanpa alasan yang jelas. Transparansi dalam pengupahan seharusnya menjadi kewajiban setiap institusi pendidikan untuk memastikan prinsip keadilan dan kepastian hukum bagi guru honorer.⁴⁷ Kompensasi yang diterima guru honorer secara keseluruhan juga masih di bawah dari standar kebutuhan hidup minimum yang ditetapkan di daerah sekolah tersebut.⁴⁸

Peran pemerintah daerah juga dinilai masih kurang optimal dalam menangani masalah ini. Meskipun wewenang penetapan upah minimum berada di tangan pemerintah daerah, pengawasan terhadap implementasinya di sekolah-sekolah, terutama swasta, masih sangat lemah. Banyak pemerintah daerah yang tidak melakukan inspeksi rutin atau memberikan sanksi tegas terhadap sekolah yang melanggar aturan upah minimum. Guru honorer juga wajib menerima upah diatas minimum untuk melangsungkan kebutuhan hidupnya.⁴⁹ Akibatnya, pelanggaran terus terjadi tanpa ada upaya serius untuk memperbaikinya. Pemerintah daerah seharusnya lebih proaktif dalam memantau dan menertibkan praktik pengupahan yang tidak adil ini.

Selain itu, perlu ada upaya untuk memperkuat posisi tawar guru honorer

⁴⁷ Rohman, dkk (2024). Tranparency and Accountability of School Funds : The Implication for Efficiency and Effectiveness. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*. Volume 10 No 2 halaman 118-128

⁴⁸ Pitriyani, Agustina, et al. (2022) Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, volume. 6, no. 3, halaman 4004-4015

⁴⁹ Amanah, S., Stella Tania, R. ., Putri, A. ., Prayoga Jaya Mahendra, J. ., & Hakim, L. . (2022). Paradigma Pemerintah Terhadap Upah Guru Honorer Dalam Persepektif Hukum. *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, Volume 11 No (4), Halaman 308–318.

melalui pembentukan serikat atau asosiasi yang independen. Dengan adanya wadah kolektif, guru honorer dapat lebih mudah menyuarakan hak-hak mereka dan melakukan negosiasi dengan pihak sekolah atau yayasan. Sayangnya, hingga saat ini, banyak guru honorer yang enggan bergabung dengan serikat pekerja karena takut dianggap sebagai pembangkang atau kehilangan pekerjaan. Pemerintah dan organisasi masyarakat sipil perlu mendorong pembentukan wadah-wadah semacam ini sekaligus memberikan perlindungan hukum bagi anggotanya⁵⁰.

Ke depan, solusi jangka panjang untuk masalah pengupahan guru honorer harus mencakup reformasi sistem rekrutmen dan penggajian tenaga pendidik. Pemerintah perlu mempertimbangkan skema pengangkatan guru honorer menjadi pegawai tetap setelah memenuhi syarat tertentu, seperti masa kerja atau kualifikasi pendidikan. Dengan demikian, guru honorer tidak hanya mendapatkan upah yang layak tetapi juga kepastian status kerja. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan guru tetapi juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru. Secara umum kesejahteraan berarti terpenuhinya segala kebutuhan hidup⁵¹.

2. Keterbatasan Anggaran Pendidikan dalam Pengupahan Guru Honorer

Salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya pengupahan guru honorer adalah keterbatasan anggaran pendidikan, terutama di sekolah-sekolah

⁵⁰ Rajabipoor Meybodi, A., Bordbar, G. R., Kazimi, J. K., & Sazawar, A. (2022). Identifying Faculty Unionization Barriers at Kabul University. *Journal of Entrepreneurship & Business*, Volume 3 No (2), Halaman 68-82.

⁵¹ Moh. As'adi, & Slamet. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, Volume 1 No (4), halaman 374–380.

swasta dan daerah terpencil. Sekolah swasta umumnya tidak menerima subsidi penuh dari pemerintah dan bergantung pada biaya yang dibayarkan oleh orang tua siswa. Jika jumlah siswa terbatas atau biaya pendidikan rendah, maka dana yang tersedia untuk menggaji tenaga pendidik juga menjadi minim. Hal ini menyebabkan banyak sekolah terpaksa membayar guru honorer di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.⁵² Di SD Mawaddah Warohmah, misalnya, gaji guru honorer dihitung berdasarkan jumlah pelajaran yang diajarkan, dengan tarif Rp. 64.000 per pelajaran. Sistem ini membuat penghasilan guru sangat bergantung pada jumlah kelas yang mereka ajar, yang sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.⁵³

Kondisi ini menciptakan ketidakpastian ekonomi bagi guru honorer karena jumlah jam mengajar yang diberikan kepada mereka tidak selalu tetap setiap minggu. Jika jumlah siswa berkurang atau kurikulum sekolah mengalami perubahan, maka kesempatan mengajar mereka pun bisa berkurang, yang berdampak langsung pada pendapatan mereka. Padahal, menurut Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak, yang salah satunya didasarkan pada standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah.⁵⁴ Namun, dalam praktiknya, standar ini sering kali sulit diterapkan di sekolah swasta dengan keterbatasan dana, sehingga guru honorer menjadi kelompok yang paling rentan mengalami eksploitasi tenaga

⁵² Sari, I. (2020) Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana Dan Hukum Perdata. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Volume 11 No (1) halaman 53-70

⁵³ Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

⁵⁴ Winsherly. T. 2022. Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Bidang Ketenagakerjaan. *Dialogia Iuridica*. Volume 13 No 2, halaman 046–064

kerja.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu adanya kebijakan afirmatif dari pemerintah dalam bentuk insentif atau subsidi khusus bagi sekolah-sekolah swasta yang memiliki keterbatasan anggaran. Pemerintah juga dapat memberikan bantuan langsung kepada guru honorer yang bekerja di sekolah-sekolah dengan kondisi finansial terbatas. Selain itu, mekanisme pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat untuk memastikan bahwa setiap lembaga pendidikan tetap menjalankan kewajibannya dalam memberikan upah yang sesuai dengan standar hukum. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kesejahteraan guru honorer dapat meningkat, sehingga mereka dapat mengajar dengan lebih baik dan fokus pada pengembangan akademik siswa tanpa harus terbebani oleh ketidakpastian ekonomi.⁵⁵

Masalah keterbatasan anggaran ini semakin kompleks ketika dikaitkan dengan disparitas geografis di Indonesia. Sekolah-sekolah di daerah terpencil atau pedesaan sering kali menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam mengumpulkan dana operasional dibandingkan sekolah di perkotaan. Minimnya jumlah siswa dan rendahnya kemampuan ekonomi masyarakat di daerah-daerah tersebut membuat sekolah kesulitan memungut biaya pendidikan yang memadai. Akibatnya, guru honorer di daerah terpencil sering kali menerima upah yang jauh lebih rendah daripada rekan mereka di kota, meskipun beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban sama besar.

Selain itu, banyak sekolah swasta yang tidak memiliki manajemen keuangan yang profesional, sehingga pengalokasian dana untuk gaji guru sering

⁵⁵ Amanah. S. dkk. 2022. Paradigma Pemerintah Terhadap Upah Guru Honorer Dalam Persepektif Hukum. *Jurnal Pro Hukum*. Volume 11 No 4, halaman 308–318

kali tidak menjadi prioritas. Dana yang diperuntukan bagi satuan pendidikan dasar dan menengah yang memiliki kinerja baik atau sekolah yang berprestasi dan sekolah yang ditetapkan sebagai pelaksana program sekolah penggerak.⁵⁶ Hal ini menunjukkan perlunya intervensi pemerintah dalam bentuk pendampingan manajemen keuangan bagi sekolah-sekolah swasta, khususnya yang berada di daerah dengan ekonomi lemah, agar mereka dapat mengelola anggaran secara lebih efektif dan berkeadilan.

Di sisi lain, ketergantungan sekolah swasta pada iuran siswa juga menciptakan masalah struktural dalam sistem pengupahan guru honorer⁵⁷. Ketika terjadi krisis ekonomi seperti pandemi COVID-19, banyak orang tua yang kesulitan membayar uang sekolah, sehingga pendapatan sekolah menurun drastis. Guru honorer pun menjadi korban utama, dengan pemotongan gaji atau bahkan pemutusan hubungan kerja sepihak. Kondisi ini memperlihatkan kerapuhan sistem pendanaan pendidikan swasta yang mengandalkan masyarakat, dan perlunya jaring pengaman sosial dari pemerintah untuk melindungi guru honorer dalam situasi darurat, yang seharusnya transparansi dan akuntabilitas bukan hanya sekedar persyaratan administratif, tetapi juga merupakan fondasi untuk pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien.⁵⁸

⁵⁶ Nurrochman, T., Muhammad, F. ., Harsono, H., & Suyatmini, S. (2023). Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri . *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 4 No (1), halaman 60–70.

⁵⁷ Rwigema. D. C. (2022). Impact Of Teacher's Welfare On Quality Of Education In East African Community: Theoretical Perspective Impact Of Teacher's Welfare On Quality Of Education In East African Community: Theoretical Perspective. *Academy of Strategic Management Journal*. Volume 9 No. (1), halaman 675-720

⁵⁸ Rahma Adzkia (2024) Manajemen Keuangan Sekolah: Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Dana. *Al-Gafari : Manajemen Dan Pendidikan*, Volume 2 No (3), halaman 278-289

Solusi jangka panjang untuk masalah ini adalah dengan mengintegrasikan guru honorer ke dalam sistem penggajian yang lebih terstruktur dan dijamin negara. Pemerintah bisa mempertimbangkan skema pembiayaan hibrida, di mana sekolah swasta tetap mandiri tetapi mendapat subsidi khusus untuk menggaji guru honorer sesuai upah minimum, selain itu banyak guru honorer yang mengajar sampai ke sekolah lain demi memenuhi kebutuhan hidupnya⁵⁹. Model seperti ini telah berhasil diterapkan di beberapa negara, di mana pemerintah menjadi penjamin kesejahteraan guru tanpa harus mengambil alih sepenuhnya manajemen sekolah swasta.

Terakhir, perlu ada sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih adil. Program corporate social responsibility (CSR) dari perusahaan-perusahaan bisa diarahkan untuk mendukung pendanaan guru honorer di sekolah swasta. Sementara itu, masyarakat juga perlu didorong untuk lebih peduli terhadap nasib guru honorer melalui gerakan-gerakan sosial atau donasi pendidikan. Dengan pendekatan multistakeholder ini, diharapkan masalah keterbatasan anggaran tidak lagi menjadi alasan untuk menelantarkan kesejahteraan guru honorer di Indonesia.

3. Tantangan dalam Memperoleh Sertifikasi bagi Guru Honorer

Sertifikasi guru merupakan salah satu syarat utama bagi tenaga pendidik untuk mendapatkan tunjangan profesi dari pemerintah, yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka secara signifikan. Namun, bagi guru honorer, memperoleh sertifikasi bukanlah hal yang mudah. Salah satu tantangan utama adalah persyaratan

⁵⁹ Asyari, H., Maulana, I., Muharam, F. ., & Abdurachman, S. (2023). Penerapan Sistem Kompensasi Guru Honorer Di Smkn 2 Depok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, Volume 8 No (01), halaman 1–7

administrasi yang ketat, seperti keharusan memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) serta status sebagai guru tetap di sekolah tertentu. Bagi guru honorer yang masih berstatus kontrak dan belum diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), memperoleh sertifikasi menjadi semakin sulit karena keterbatasan akses terhadap program-program pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan tersebut. Biasanya sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.⁶⁰

Selain itu, faktor biaya juga menjadi kendala utama dalam memperoleh sertifikasi. Proses sertifikasi guru memerlukan berbagai tahapan, termasuk Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang biayanya bisa mencapai jutaan rupiah. Bagi guru honorer yang penghasilannya masih jauh di bawah standar upah minimum, biaya ini menjadi beban yang cukup berat. Meskipun ada program beasiswa dari pemerintah untuk mengikuti PPG, jumlah kuota yang terbatas menyebabkan banyak guru honorer harus menunggu bertahun-tahun untuk mendapatkan kesempatan tersebut. Akibatnya, banyak guru honorer tetap berada dalam kondisi ekonomi yang kurang stabil karena tidak bisa mendapatkan tunjangan profesi. Padahal guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum. Namun, kenyataannya banyak guru honorer yang menerima gaji di bawah UMR.⁶¹

⁶⁰ Muktiono. (2019). *Tantangan Kebijakan Pendidikan Dan Kebudayaan Di Era Disrupsi*. Prosiding Seminar Hasil Penelitian Kebijakan Pendidikan Dan Kebudayaan. Halaman 15

⁶¹ Bunga Saphira (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Honorer Yang Tidak Terpenuhi Pada Guru Di Sekolah Swasta. *Jurnal Pendidikan Intelektium* Volume 5 No 2 halaman

Tantangan lainnya adalah minimnya dukungan dari lembaga pendidikan tempat guru honorer bekerja. Beberapa sekolah, terutama sekolah swasta yang memiliki anggaran terbatas, tidak dapat memberikan fasilitas atau dukungan bagi guru honorer untuk mengikuti program sertifikasi. Bahkan, dalam beberapa kasus, guru honorer harus tetap mengajar penuh waktu sambil mengikuti PPG, yang menambah beban kerja mereka secara signifikan. Kondisi ini menyebabkan banyak guru honorer kesulitan untuk fokus dalam menyelesaikan sertifikasi mereka. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih inklusif dari pemerintah, termasuk penyederhanaan prosedur sertifikasi dan peningkatan akses bagi guru honorer di sekolah swasta untuk mendapatkan sertifikasi agar kesejahteraan mereka lebih terjamin. Kesejahteraan guru merupakan kesejahteraan materil (uang) dan non-material yang diperoleh dari hasil berprofesi menjadi guru.⁶²

Persoalan lain yang dihadapi guru honorer dalam proses sertifikasi adalah ketidakmerataan distribusi informasi mengenai program sertifikasi. Banyak guru honorer di daerah terpencil yang tidak mendapatkan informasi lengkap tentang prosedur dan persyaratan sertifikasi. Keterbatasan akses internet dan jarak yang jauh dari pusat pelatihan membuat mereka kesulitan mengikuti perkembangan terbaru mengenai kebijakan sertifikasi. Hal ini semakin memperlebar kesenjangan antara guru honorer di perkotaan dan pedesaan dalam memperoleh sertifikasi.

Dinamika perubahan kebijakan sertifikasi yang sering terjadi juga menjadi tantangan tersendiri. Beberapa guru honorer yang sudah mempersiapkan diri untuk mengikuti proses sertifikasi tiba-tiba harus menunda karena perubahan aturan atau kuota yang tidak jelas. Ketidakpastian ini membuat banyak guru honorer menjadi frustrasi dan akhirnya menyerah untuk memperoleh sertifikasi. Padahal, sertifikasi seharusnya menjadi jalan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru secara berkelanjutan.

Dari sisi kompetensi, banyak guru honorer yang sebenarnya telah memiliki pengalaman mengajar puluhan tahun namun kesulitan memenuhi standar akademik yang ditetapkan untuk sertifikasi. Sistem sertifikasi yang lebih menekankan pada kualifikasi formal daripada pengalaman mengajar nyata justru mengabaikan kompetensi praktis yang telah dimiliki oleh guru-guru honorer senior. Sertifikasi guru merupakan salah satu cara dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru, sehingga ke depan semua guru harus memiliki sertifikat sebagai lisensi atau ijin mengajar⁶³. Perlu adanya penyesuaian mekanisme sertifikasi yang lebih menghargai pengalaman mengajar, khususnya bagi guru honorer yang telah lama berkontribusi di dunia pendidikan.

Pemerintah sebenarnya telah memiliki beberapa program afirmatif untuk membantu guru honorer memperoleh sertifikasi, seperti Program Guru Garis Depan (GGD) dan program khusus untuk daerah tertinggal. Namun, cakupan program-

⁶³ Iskandar, D., & Anriani, N. (2023). Kajian Dampak Sertifikasi Guru dan Pengajaran Berbasis Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Guru: Literatur Review. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Volume 6 No (2), halaman 760-767.

program ini masih sangat terbatas dibandingkan dengan jumlah guru honorer yang membutuhkan. Perlu perluasan skala program-program semacam ini dengan alokasi anggaran yang lebih besar dan mekanisme seleksi yang lebih transparan yaitu memberikan dukungan operasional kepada sekolah dan meringankan biaya pendidikan masyarakat luas⁶⁴. Solusi jangka panjangnya adalah dengan mengintegrasikan program sertifikasi ke dalam sistem rekrutmen dan pengembangan karir guru honorer. Pemerintah perlu menciptakan skema yang memungkinkan guru honorer secara bertahap dapat mengikuti proses sertifikasi sambil tetap mengajar, dengan dukungan penuh dari sekolah dan pemerintah daerah. Sertifikasi guru meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap karirnya.⁶⁵ Dengan pendekatan ini, sertifikasi tidak lagi menjadi beban tetapi bagian dari pengembangan profesionalisme guru honorer yang berkelanjutan.

4. Sistem Penggajian Berdasarkan Jam Mengajar

Sistem penggajian berdasarkan jam mengajar merupakan salah satu mekanisme yang diterapkan oleh beberapa sekolah, termasuk di SD Swasta Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah. Di SD Swasta Bakti 1, guru honorer menerima upah antara Rp. 20.000 - 25.000 per jam untuk 24 jam mengajar per minggu. Sementara itu, di SD Mawaddah Warohmah menurut salah satu guru Nurhanisa Ginting S.Pd, skema penggajian berbasis jumlah les dengan tarif Rp. 64.000 per pelajaran, di

⁶⁴ Anugraheni Puspita. (2023). Perencanaan Rencana Kegiatan Dan Anggaran Sekolah (RKAS) Di SMA Negeri 13 Surabaya. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, Volume 1 No (2), halaman 177–186.

⁶⁵ Rahmi Pertiwi, G., Yun Sari, L., & Saherawan, D. (2024). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Irsyadiyah Merangin Provinsi Jambi. *QOSIM : Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, Volume 2 No (2), halaman 36–47.

mana setiap les berdurasi 30 menit. Sistem ini memberikan fleksibilitas dalam penghitungan upah berdasarkan jumlah jam kerja atau sesi pembelajaran yang diberikan oleh guru. Namun, sistem ini juga menimbulkan ketidakpastian pendapatan bagi guru honorer, terutama bagi mereka yang tidak memiliki jadwal mengajar yang stabil setiap minggu.

Ketidakpastian ekonomi menjadi dampak utama dari sistem ini, karena penghasilan guru honorer sangat bergantung pada jumlah jam atau sesi mengajar yang diberikan setiap periode tertentu. Tidak adanya jaminan penghasilan tetap membuat guru honorer rentan terhadap fluktuasi ekonomi, terutama jika terjadi pengurangan jam mengajar akibat kebijakan sekolah atau perubahan jumlah siswa. Selain itu, sistem ini sering kali tidak mempertimbangkan aspek kesejahteraan tenaga pengajar, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, maupun hak cuti yang layak. Hal ini berpotensi melanggar prinsip upah layak sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.⁶⁶

Dalam konteks perlindungan tenaga kerja, skema pengupahan berbasis jam mengajar perlu disertai dengan regulasi yang lebih jelas dan perlindungan sosial bagi guru honorer. Pemerintah dan lembaga pendidikan harus memastikan bahwa sistem ini tidak merugikan tenaga pengajar, baik dari segi pendapatan minimum maupun hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Salah satu solusi yang dapat

⁶⁶ Salsabilla Azzahra. (2023). Implikasi Pelanggaran Hak Asasi Manusia : Ketidaksetaraan Upah Guru Honorer Dalam Sistem Pendidikan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, Volume 1 No (4), halaman 70–80.

diterapkan adalah pemberian subsidi bagi sekolah swasta untuk meningkatkan standar penggajian guru honorer, serta memberikan akses yang lebih luas terhadap sertifikasi agar mereka dapat memperoleh tunjangan tambahan. Selain itu, diperlukan pengawasan ketat dari pemerintah terhadap sekolah-sekolah yang menerapkan sistem pengupahan ini, agar kebijakan penggajian tetap sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku.⁶⁷

Sistem penggajian berbasis jam mengajar juga menimbulkan masalah dalam hal perhitungan upah lembur. Banyak guru honorer yang sering diminta untuk mengajar di luar jam yang telah ditentukan, namun tidak mendapatkan kompensasi yang memadai atas jam kerja tambahan tersebut. Dalam beberapa kasus, sekolah menganggap jam tambahan mengajar sebagai bagian dari tanggung jawab profesional guru, tanpa memberikan imbalan yang sesuai. Padahal, menurut peraturan ketenagakerjaan, setiap jam kerja di luar ketentuan wajib dibayar sebagai lembur dengan tarif yang lebih tinggi.

Dari perspektif psikologis, sistem ini menciptakan tekanan mental yang signifikan bagi guru honorer. Mereka harus terus-menerus khawatir tentang jumlah jam mengajar yang akan didapatkan setiap minggunya, sementara kebutuhan hidup tetap harus dipenuhi. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi mengajar dan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran. Seharusnya, guru dapat fokus pada

⁶⁷ Dhobith, Anwar. (2024). Analisis Kebijakan Gaji Guru Honorer Terhadap Kesejahteraan Hidup Guru Honorer Di Indonesia. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*. Volume 7 No (1), halaman 44-62

pengembangan metode pembelajaran tanpa harus terbebani oleh kekhawatiran finansial yang terus-menerus.

Di sisi lain, sistem ini juga tidak mempertimbangkan pekerjaan non-mengajar yang tetap harus dilakukan oleh guru, seperti menyiapkan materi ajar, menilai tugas siswa, atau menghadiri rapat sekolah. Semua tugas tambahan ini memakan waktu yang tidak sedikit, namun tidak dihitung sebagai jam kerja yang layak dibayar. Akibatnya, banyak guru honorer sebenarnya bekerja jauh lebih lama dari yang tertera dalam kontrak, namun hanya dibayar untuk jam mengajar di kelas saja.

Pemerintah daerah sebenarnya memiliki peran penting dalam mengatasi masalah ini. Mereka dapat menerbitkan peraturan daerah yang mewajibkan sekolah untuk memberikan gaji pokok minimum bagi semua guru, ditambah dengan insentif per jam mengajar. Model seperti ini akan memberikan kepastian penghasilan dasar sekaligus tetap mempertahankan prinsip penghargaan atas jam kerja tambahan. Beberapa daerah sudah mulai menerapkan kebijakan semacam ini dengan hasil yang cukup positif.

Untuk jangka panjang, perlu ada reformasi sistem penggajian guru honorer yang lebih komprehensif. Idealnya, semua guru - baik tetap maupun honorer - harus mendapatkan gaji pokok yang memenuhi kebutuhan hidup layak, ditambah dengan tunjangan dan insentif berdasarkan kinerja. Sistem ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, profesi guru honorer dapat

menjadi lebih bermartabat dan menarik bagi generasi muda yang ingin berkontribusi di dunia pendidikan.

5. Minimnya Pengawasan Pemerintah terhadap Upah Guru Honorer

Kurangnya pengawasan dari pemerintah daerah dalam hal pengupahan guru honorer menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan banyak sekolah, khususnya swasta, menetapkan upah di bawah standar minimum tanpa mendapatkan sanksi yang tegas. Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 sebenarnya mengatur bahwa pemerintah wajib menjamin upah yang layak bagi setiap pekerja, termasuk tenaga pendidik honorer. Namun, dalam praktiknya, lemahnya pengawasan menyebabkan kebijakan ini sulit diterapkan secara efektif. Banyak sekolah swasta masih membayar guru honorer dengan jumlah yang jauh di bawah standar, sebagaimana terjadi di SD Swasta Bakti 1, di mana gaji guru honorer baru hanya berkisar Rp 300.000 - Rp 350.000 per bulan, jauh di bawah upah minimum yang berlaku di berbagai daerah.

Selain itu, lemahnya pengawasan juga terlihat dari tidak adanya sanksi yang jelas bagi lembaga pendidikan yang melanggar aturan pengupahan. Menurut Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemberi kerja dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan pekerja berhak menuntut hak mereka jika terjadi pelanggaran.⁶⁸ Namun, dalam kasus guru honorer, banyak yang tidak berani melapor karena khawatir akan kehilangan pekerjaan atau tidak memiliki akses

⁶⁸ Iswahyudi, B. ., Effendi, D. ., Imawijaya, R. A. P. ., & Puspitasari, D. . (2020). Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja atas Penangguhan Upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)*, Volume 10 No (2), halaman 192–204.

terhadap jalur hukum yang memadai. Pemerintah daerah yang seharusnya bertindak sebagai pengawas sering kali kurang aktif dalam menindaklanjuti laporan pelanggaran. Akibatnya, sekolah-sekolah yang membayar upah rendah tetap dapat beroperasi tanpa hambatan, dan guru honorer terus berada dalam kondisi kerja yang tidak adil.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan sistem pelaporan yang lebih mudah diakses oleh guru honorer. Pemerintah dapat membentuk satuan tugas khusus yang bertanggungjawab untuk menginspeksi sekolah-sekolah secara berkala guna memastikan kepatuhan terhadap standar pengupahan. Selain itu, perlu adanya peningkatan transparansi dalam sistem pengupahan, misalnya dengan mewajibkan sekolah melaporkan struktur dan skala gaji guru honorer kepada dinas pendidikan daerah. Jika mekanisme ini diterapkan dengan baik, maka kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan dapat dikurangi, serta hak-hak guru honorer dapat lebih terjamin.

Faktor lain yang memperparah minimnya pengawasan adalah terbatasnya sumber daya manusia di dinas pendidikan daerah yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan guru honorer. Banyak daerah hanya memiliki satu atau dua staf yang harus mengawasi ratusan sekolah, sehingga pengawasan menjadi tidak optimal. Selain itu, tidak semua petugas pengawas memiliki kompetensi khusus di bidang hukum ketenagakerjaan pendidikan, yang membuat mereka kesulitan memberikan pembinaan yang tepat kepada sekolah-sekolah yang melanggar.

Ketiadaan database terpadu tentang guru honorer juga menjadi kendala serius dalam pengawasan. Saat ini, data guru honorer masih tersebar di masing-

masing sekolah tanpa sistem pelaporan yang terpusat. Kondisi ini menyulitkan pemerintah untuk memantau secara komprehensif kondisi pengupahan guru honorer di wilayahnya. Perlu dibangun sistem informasi terpadu yang memungkinkan pemantauan real-time terhadap status dan pengupahan guru honorer di seluruh sekolah.

Setiap sekolah umumnya hanya memiliki data administratif sederhana yang tidak terintegrasi dengan sistem informasi dinas pendidikan setempat. Kondisi ini menciptakan beberapa masalah konkret seperti, sulitnya melakukan verifikasi jumlah pasti guru honorer di suatu wilayah, tidak adanya mekanisme pemantauan real-time terhadap pemenuhan hak-hak mereka, dan terhambatnya proses perencanaan kebijakan yang tepat sasaran. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah perlu segera membangun Sistem Informasi Guru Honorer Terpadu (SIGHT) yang terintegrasi antara tingkat sekolah, kabupaten/kota, provinsi, hingga pusat.

Di sisi lain, peran pemerintah pusat juga perlu diperkuat dalam mendukung pengawasan di tingkat daerah. Kementerian Pendidikan seharusnya tidak hanya membuat regulasi, tetapi juga memastikan implementasinya dengan menyediakan panduan teknis pengawasan yang jelas, alokasi anggaran khusus untuk pengawasan, serta sistem evaluasi kinerja pengawasan di setiap daerah. Tanpa dukungan sistemik dari pusat, pengawasan di tingkat daerah akan tetap lemah dan sporadis.

Masyarakat sipil dan organisasi profesi guru sebenarnya dapat menjadi mitra strategis dalam memperkuat pengawasan ini. Lembaga swadaya masyarakat dapat berperan sebagai watchdog independen yang memantau praktik pengupahan

guru honorer, sementara organisasi profesi dapat memberikan pendampingan hukum bagi guru honorer yang haknya dilanggar. Kolaborasi antara pemerintah, masyarakat sipil, dan organisasi profesi ini dapat menciptakan sistem checks and balances yang lebih efektif.

Terakhir, penting untuk mengembangkan mekanisme pengawasan partisipatif yang melibatkan langsung para guru honorer. Sistem pelaporan online yang mudah diakses dan dilindungi kerahasiaannya dapat mendorong lebih banyak guru honorer untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut mendapat sanksi. Reward bagi sekolah yang patuh dan sanksi tegas bagi yang melanggar harus diterapkan secara konsisten untuk menciptakan efek jera dan perubahan perilaku yang berkelanjutan.

C. Perlindungan Hukum Perdata bagi Guru Honorer yang Menerima Upah di Bawah Standar Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020

Guru honorer merupakan pilar penting dalam sistem pendidikan Indonesia yang selama ini menjadi tulang punggung di banyak satuan pendidikan, terutama di daerah terpencil dan sekolah-sekolah swasta kecil. Data Kementerian Pendidikan menunjukkan bahwa sekitar 30% dari total tenaga pendidik di Indonesia berstatus guru honorer, dengan kontribusi yang signifikan dalam memastikan keberlangsungan proses belajar mengajar di berbagai wilayah. Namun ironisnya, mayoritas dari mereka justru menerima remunerasi yang jauh di bawah standar kelayakan - sebuah paradoks dalam dunia pendidikan yang seharusnya mengedepankan nilai-nilai keadilan dan penghargaan terhadap profesi mulia ini.

Persoalan upah guru honorer ini telah melanggar beberapa ketentuan hukum penting, khususnya yang diatur dalam:

1. Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 (Pasal 88A) yang mewajibkan pemberian upah sesuai ketentuan pengupahan
2. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengamanatkan penghargaan yang layak bagi tenaga pendidik
3. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menegaskan kewajiban membayar upah minimum

Situasi ini semakin kompleks karena beberapa faktor struktural:

- Dualisme sistem pengelolaan guru antara sekolah negeri dan swasta
- Ketidakjelasan status hukum guru honorer (apakah sebagai pekerja atau relawan)
- Lemahnya penegakan hukum terhadap sekolah-sekolah swasta yang tidak memenuhi standar ketenagakerjaan
- Minimnya anggaran operasional di banyak sekolah swasta kecil

Dampak dari kondisi ini sangat serius, tidak hanya bagi guru honorer itu sendiri tetapi juga bagi kualitas pendidikan nasional. Banyak guru honorer yang terpaksa bekerja serabutan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mengurangi konsentrasi dalam mengajar. Tingkat turnover yang tinggi di kalangan guru honorer juga mengganggu kontinuitas pembelajaran siswa.

Solusi yang diperlukan harus bersifat komprehensif, meliputi:

1. Penegakan hukum yang tegas terhadap pemenuhan hak-hak guru honorer
2. Reformasi sistem penggajian dengan skema bantuan khusus dari pemerintah

3. Penyederhanaan proses sertifikasi untuk guru honorer
4. Penguatan pengawasan dinas pendidikan terhadap sekolah swasta

Tanpa penyelesaian mendasar terhadap persoalan ini, mustahil kita dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas sementara para pengajarnya sendiri hidup dalam ketidakpastian hukum dan ekonomi. Perlindungan terhadap guru honorer bukan hanya masalah keadilan sosial, tetapi merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Terdapat beberapa mekanisme hukum yang dapat digunakan oleh guru honorer untuk memperoleh perlindungan terhadap upah yang tidak sesuai dengan standar ketenagakerjaan, antara lain:

1. Gugatan Perdata Berdasarkan Wanprestasi

Dalam hukum perdata, wanprestasi merujuk pada kegagalan salah satu pihak dalam memenuhi kewajiban yang telah disepakati dalam suatu perjanjian. Berdasarkan Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), wanprestasi terjadi apabila debitur (dalam hal ini pihak sekolah) tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja, baik karena tidak melaksanakan sama sekali, melaksanakan tetapi tidak sesuai dengan kesepakatan, atau melaksanakan tetapi terlambat.⁶⁹ Dalam hubungan kerja guru honorer di SD Swasta Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah, apabila terdapat perjanjian tertulis mengenai gaji yang lebih tinggi namun pihak sekolah membayar di bawah ketentuan yang telah disepakati, maka guru honorer berhak mengajukan gugatan wanprestasi di pengadilan perdata.

⁶⁹ *Ibid* halaman 39

Dalam kasus pengupahan guru honorer yang hanya menerima Rp. 300.000 - Rp. 350.000 bagi guru baru dan Rp. 1.000.000 bagi guru lama di SD Swasta Bakti 1, serta Rp. 64.000 per pelajaran di SD Mawaddah Warohmah⁷⁰, permasalahan wanprestasi dapat timbul apabila nominal tersebut tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Jika dalam kontrak kerja tertulis terdapat janji pembayaran yang lebih layak sesuai dengan ketentuan upah minimum atau standar internal sekolah, tetapi realisasinya tidak terpenuhi, maka guru honorer dapat menggugat sekolah. Gugatan ini dapat diajukan ke Pengadilan Negeri dengan tuntutan pemenuhan hak sesuai kontrak serta ganti rugi atas kerugian yang diderita akibat tidak terpenuhinya hak tersebut.⁷¹

Dalam gugatan wanprestasi, guru honorer harus membuktikan bahwa telah terjadi pelanggaran kontrak oleh pihak sekolah. Bukti yang dapat diajukan mencakup salinan perjanjian kerja, slip gaji yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian pembayaran, serta saksi yang dapat memperkuat klaim wanprestasi. Selain itu, Pasal 1267 KUHPdata mengatur bahwa akibat hukum dari wanprestasi meliputi pemenuhan perjanjian, ganti rugi, atau bahkan pembatalan perjanjian jika diperlukan. Oleh karena itu, melalui mekanisme hukum ini, guru honorer memiliki peluang untuk memperjuangkan hak-hak mereka dan memastikan bahwa pihak sekolah memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati dalam kontrak kerja.⁷²

⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

⁷¹ Rizaldi. M. Z. 2024. Perspektif Hukum dalam Mempertahankan HAM Guru Honorer. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*. Volume 4, No. 1, halaman 69-74

⁷² Marizal. W & Yamin. A. 2023. Perlindungan Hukum Guru Dengan Kontrak Kerja Dalam Waktu Tertentu Pada Smp It Al Kahfi Sumbawa. *Jurnal Pro Justice*. Volume 1 No. 3.

Namun, dalam praktiknya, banyak guru honorer menghadapi kendala dalam mengajukan gugatan wanprestasi. Salah satu tantangan utama adalah ketiadaan kontrak kerja tertulis yang jelas. Banyak sekolah swasta hanya memberikan perjanjian lisan atau kontrak yang tidak rinci mengenai besaran gaji dan hak-hak lainnya. Tanpa dokumen tertulis, guru honorer akan kesulitan membuktikan adanya wanprestasi di pengadilan. Oleh karena itu, penting bagi guru honorer untuk memastikan bahwa setiap kesepakatan kerja dituangkan secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Selain itu, biaya perkara dan proses hukum yang panjang sering menjadi penghalang bagi guru honorer untuk mengajukan gugatan. Meskipun terdapat Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang dapat memberikan bantuan secara gratis, akses terhadap layanan ini masih terbatas, terutama di daerah pedesaan. Guru honorer juga sering kali tidak memiliki sumber daya finansial yang cukup untuk menanggung biaya transportasi dan konsultasi hukum selama proses persidangan berlangsung.

Di sisi lain, kekhawatiran akan pemutusan hubungan kerja sepihak juga membuat banyak guru honorer enggan mengambil langkah hukum. Pihak sekolah atau yayasan pendidikan mungkin akan memberikan tekanan atau bahkan memecat guru honorer yang berani menggugat mereka. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan perlindungan hukum tambahan bagi guru honorer yang sedang dalam proses gugatan, misalnya dengan larangan pemutusan hubungan kerja selama perkara belum selesai.

Peran serikat pekerja atau organisasi guru juga sangat penting dalam

mendukung guru honorer yang ingin mengajukan gugatan wanprestasi. Serikat dapat memberikan pendampingan hukum, membantu pengumpulan bukti, serta memberikan dukungan moral selama proses persidangan. Selain itu, advokasi kolektif melalui serikat pekerja dapat meningkatkan tekanan terhadap sekolah untuk memenuhi kewajibannya tanpa harus melalui proses pengadilan yang berbelit-belit.

Ke depan, pemerintah perlu memastikan adanya mekanisme yang lebih sederhana dan terjangkau bagi guru honorer untuk menyelesaikan sengketa wanprestasi. Salah satu solusi yang dapat dipertimbangkan adalah pembentukan pengadilan khusus ketenagakerjaan di tingkat daerah yang lebih mudah diakses dan memiliki pemahaman mendalam tentang isu-isu guru honorer. Dengan demikian, guru honorer dapat memperoleh keadilan tanpa harus terbebani oleh proses hukum yang rumit dan mahal.

2. Penyelesaian Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-undang ini memberikan jalur hukum bagi pekerja, termasuk guru honorer, untuk menuntut hak mereka ketika terjadi sengketa ketenagakerjaan, seperti pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan atau ketidakadilan dalam pemberian insentif. Proses penyelesaian hubungan industrial mencakup beberapa tahapan, yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, dapat berlanjut ke Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI) (UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 3).⁷³ Guru honorer yang merasa dirugikan, seperti di SD Swasta Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah⁷⁴, dapat menggunakan mekanisme ini untuk menuntut perbaikan dalam sistem pengupahan yang lebih adil.

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh guru honorer adalah perundingan bipartit, yaitu negosiasi langsung antara guru dan pihak sekolah untuk mencari solusi bersama dalam jangka waktu maksimal 30 hari kerja (UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 4). Jika dalam kurun waktu tersebut tidak ditemukan solusi atau salah satu pihak menolak berunding, maka sengketa dapat dilanjutkan ke mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat (Pasal 10). Mediasi dilakukan oleh mediator yang ditunjuk pemerintah dan bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama. Jika mediasi tidak membuahkan hasil, guru honorer bisa mengajukan sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memiliki kewenangan untuk memutuskan perkara ketenagakerjaan secara hukum (Pasal 56).

Dalam konteks guru honorer di sekolah swasta, seperti yang dialami guru di SD Swasta Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah, mekanisme penyelesaian hubungan industrial menjadi sangat penting untuk menjamin perlindungan hukum terhadap hak-hak mereka. Salah satu tantangan utama yang dihadapi guru honorer adalah ketidaksetaraan pengupahan antara guru bersertifikasi dan non-sertifikasi,

⁷³ Sherly. A. P. dkk. 2021. Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Volume 5 No 2, halaman 310-327

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

serta rendahnya gaji yang tidak memenuhi standar upah minimum.⁷⁵ Dengan memanfaatkan jalur hukum yang tersedia, para guru dapat memperjuangkan hak mereka secara kolektif atau individual, sehingga mendapatkan perlakuan yang lebih adil dalam sistem ketenagakerjaan di sektor pendidikan.⁷⁶ Oleh karena itu, advokasi dari serikat pekerja atau organisasi guru juga berperan penting dalam membantu proses ini agar lebih efektif.

Namun, dalam praktiknya, banyak guru honorer yang menghadapi kendala dalam mengakses mekanisme penyelesaian sengketa ini. Minimnya pengetahuan tentang prosedur hukum dan biaya perkara yang relatif tinggi sering menjadi penghalang utama. Selain itu, proses hukum yang berbelit-belit dan memakan waktu lama membuat banyak guru honorer memilih untuk menerima ketidakadilan yang mereka alami daripada terlibat dalam konflik dengan pihak sekolah. Padahal, UU PPHI sebenarnya telah mengatur bahwa pekerja berhak mendapatkan bantuan hukum gratis melalui Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang ditunjuk pemerintah (Pasal 136).

Di sisi lain, kapasitas Disnaker dalam menyediakan mediator yang kompeten juga masih terbatas, terutama di daerah-daerah. Banyak kasus mediasi yang gagal karena mediator tidak memiliki pemahaman mendalam tentang kompleksitas masalah ketenagakerjaan di sektor pendidikan. Idealnya, mediator yang menangani kasus guru honorer harus memiliki latar belakang di bidang pendidikan dan ketenagakerjaan sekaligus, sehingga dapat memahami akar masalah

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

⁷⁶ *Ibid* halaman 4

secara komprehensif.

Peran serikat pekerja atau organisasi guru menjadi krusial dalam mendampingi guru honorer melalui proses penyelesaian sengketa ini. Dengan pendampingan yang baik, guru honorer dapat mempersiapkan dokumen-dokumen pendukung seperti bukti pembayaran gaji, kontrak kerja, dan bukti pelanggaran lainnya secara lebih sistematis. Serikat pekerja juga dapat membantu mengumpulkan bukti-bukti serupa dari guru honorer lain yang mengalami masalah sama, sehingga kasusnya dapat diajukan secara kolektif untuk memperkuat posisi tawar.

Penting juga untuk memperkuat fungsi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam menangani kasus-kasus guru honorer. Saat ini, banyak putusan PHI yang belum sepenuhnya memperhatikan aspek keadilan substantif bagi guru honorer, terutama dalam hal pengupahan. PHI perlu mengembangkan standar khusus dalam menilai kasus-kasus ketenagakerjaan di sektor pendidikan, dengan mempertimbangkan beban kerja dan kontribusi guru honorer meskipun status mereka tidak tetap.

Ke depan, perlu ada reformasi sistem penyelesaian sengketa yang lebih ramah bagi guru honorer, seperti penyediaan mekanisme gugatan klas (*class action*) khusus untuk kasus-kasus serupa di sektor pendidikan. Selain itu, pemerintah perlu memastikan adanya sosialisasi rutin tentang hak-hak hukum guru honorer dan mekanisme penyelesaian sengketa, sehingga mereka tidak ragu untuk memperjuangkan hak-haknya melalui jalur hukum yang sah. Dengan demikian, sistem penyelesaian hubungan industrial dapat benar-benar menjadi instrumen

perlindungan bagi guru honorer, bukan sekadar regulasi di atas kertas.

3. Advokasi oleh Serikat Pekerja Guru

Guru honorer memiliki hak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja sebagai sarana perjuangan kolektif dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, setiap pekerja berhak untuk membentuk, menjadi anggota, atau menjalankan kegiatan serikat pekerja tanpa adanya intervensi dari pihak lain. Dalam konteks guru honorer, serikat pekerja dapat berfungsi sebagai wadah untuk menuntut penerapan upah minimum, mendapatkan tunjangan layak, serta memperjuangkan pengangkatan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau setidaknya mendapatkan status yang lebih jelas dalam sistem ketenagakerjaan.⁷⁷ Dengan adanya serikat pekerja, guru honorer dapat memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam negosiasi dengan sekolah atau pemerintah, sehingga tidak terjebak dalam sistem kontrak kerja yang merugikan.

Guru honorer di SD Swasta Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah dapat membentuk atau bergabung dengan serikat tenaga pendidik yang sudah ada guna memperjuangkan hak mereka secara bersama-sama. Salah satu tantangan terbesar yang mereka hadapi adalah mendapatkan sertifikasi, yang menjadi syarat utama untuk memperoleh tunjangan dan insentif dari pemerintah. Tanpa sertifikasi, guru honorer tidak dapat mengakses berbagai tunjangan yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka, meskipun mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan guru tetap. Serikat pekerja dapat mengadvokasi kebijakan yang lebih

⁷⁷ *Ibid* halaman 4

inklusif agar sertifikasi tidak menjadi satu-satunya faktor penentu dalam pemberian insentif bagi guru honorer, melainkan mempertimbangkan juga pengalaman kerja serta beban kerja yang mereka emban.

Selain memperjuangkan upah dan sertifikasi, serikat pekerja juga dapat berperan dalam mengawasi kebijakan ketenagakerjaan di sektor pendidikan agar tidak ada eksploitasi terhadap guru honorer. Dalam banyak kasus, guru honorer bekerja dengan jam mengajar yang tinggi tetapi mendapatkan gaji yang jauh dari standar minimum, seperti yang terjadi di SD Swasta Bakti 1 dan SD Mawaddah Warohmah. Dengan adanya serikat pekerja, mereka dapat melakukan advokasi kepada pemerintah untuk meninjau kembali regulasi terkait pengupahan dan memastikan bahwa sekolah, baik negeri maupun swasta, menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang adil. Keberadaan serikat pekerja juga dapat menjadi sarana bagi guru honorer untuk mendapatkan pendampingan hukum jika mengalami ketidakadilan dalam hubungan kerja, seperti pemotongan gaji yang tidak wajar atau pemutusan kontrak secara sepihak. Oleh karena itu, penguatan serikat pekerja menjadi langkah strategis dalam memperjuangkan hak-hak guru honorer agar mereka mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan yang lebih baik.⁷⁸

Namun, tantangan utama dalam membangun serikat pekerja guru honorer adalah rendahnya kesadaran kolektif dan ketakutan terhadap risiko pemutusan hubungan kerja. Banyak guru honorer enggan bergabung dengan serikat karena khawatir dianggap sebagai "pembangkang" oleh pihak sekolah atau yayasan. Selain itu, minimnya pemahaman tentang hak-hak ketenagakerjaan membuat mereka ragu

⁷⁸ *Ibid* halaman 4

untuk terlibat dalam aksi kolektif. Selain itu, ketenagakerjaan diartikan sebagai sebuah perjanjian yang tertulis antara seorang pekerja dan pemberi kerja yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja keduanya⁷⁹. Oleh karena itu, perlu adanya sosialisasi intensif dari pemerintah dan organisasi buruh pendidikan untuk meningkatkan pemahaman guru honorer tentang pentingnya serikat pekerja sebagai alat perjuangan. Di sisi lain, peran pemerintah dalam melindungi hak berserikat guru honorer juga masih lemah. Meskipun UU No. 21/2000 menjamin kebebasan berserikat, dalam praktiknya banyak sekolah swasta yang secara tidak langsung menghalangi guru honorer untuk bergabung dengan serikat pekerja. Pemerintah perlu lebih tegas dalam menindak sekolah atau yayasan yang melakukan praktik anti-serikat pekerja, misalnya dengan memberikan sanksi administratif atau pencabutan izin operasional bagi lembaga yang terbukti melanggar hak berserikat guru.

Selain itu, serikat pekerja guru juga perlu mengembangkan strategi advokasi yang lebih efektif, seperti membangun aliansi dengan organisasi masyarakat sipil, media, dan akademisi untuk memperkuat tekanan terhadap pembuat kebijakan. Sarikat pekerja atau organisasi profesi juga didirikan untuk tujuan-tujuan lain yang dapat memberikan manfaat untuk pekerja ataupun profesional. Manfaat-manfaat itu antara lain, perlindungan pekerja dan usaha peningkatan kesejahteraan⁸⁰. Dengan menggandeng berbagai pemangku

⁷⁹ Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Volume 13 No (1), halaman 110–132.

⁸⁰ Eti. R. (2024). Peran Sarikat Pekerja dan Organisasi Profesi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kalimasada Grup*. Volume 2 No. 4 halaman 280- 288

kepentingan, serikat pekerja dapat memperluas dukungan publik terhadap perjuangan guru honorer, sehingga tuntutan mereka lebih sulit untuk diabaikan oleh pemerintah dan pihak sekolah. Di tingkat lokal, serikat pekerja dapat memanfaatkan ruang partisipasi publik seperti musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) untuk menyuarakan isu-isu guru honorer. Dengan memasukkan tuntutan kesejahteraan guru honorer dalam dokumen perencanaan daerah, serikat pekerja dapat memastikan bahwa masalah ini mendapatkan alokasi anggaran dan perhatian politik yang memadai dari pemerintah daerah.

4. Intervensi Pemerintah Melalui Regulasi Tambahan dalam Pengupahan Guru Honorer

Pemerintah memiliki peran strategis dalam memastikan kesejahteraan guru honorer, termasuk mereka yang bekerja di sekolah swasta. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menetapkan regulasi tambahan terkait upah minimum khusus bagi tenaga pendidik, terutama bagi guru honorer di sekolah swasta. Saat ini, pengaturan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 mengacu pada upah minimum regional (UMR), tetapi belum secara eksplisit mengatur standar minimum bagi guru honorer di sekolah swasta (Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, Pasal 88C). Akibatnya, banyak sekolah swasta yang membayar guru honorer dengan gaji yang jauh di bawah standar layak. Dalam hal ini, pemerintah dapat menerbitkan regulasi turunan yang secara spesifik mewajibkan sekolah swasta membayar guru honorer sesuai dengan standar yang lebih adil.

Selain regulasi terkait upah minimum, pemerintah juga dapat memberikan skema subsidi atau insentif kepada sekolah swasta yang menggaji guru honorer

sesuai standar minimum. Subsidi ini dapat berupa dana bantuan operasional tambahan yang diberikan kepada sekolah yang telah memenuhi standar pengupahan yang layak bagi tenaga pendidik. Dalam praktiknya, salah satu tantangan utama sekolah swasta dalam menggaji guru honorer dengan layak adalah keterbatasan anggaran operasional. Oleh karena itu, insentif dari pemerintah dapat menjadi solusi untuk memastikan bahwa sekolah tidak mengalami beban finansial yang berlebihan, sementara di sisi lain kesejahteraan guru tetap terjamin.⁸¹

Selain itu, ketimpangan dalam pemberian insentif berdasarkan sertifikasi juga menjadi persoalan yang perlu diperbaiki. Di SD Swasta Bakti 1, hanya guru yang telah bersertifikasi yang berhak mendapatkan insentif tambahan sebesar Rp. 1.500.000 - 4.000.000 tergantung Surat Keputusan (SK), sedangkan guru yang belum bersertifikasi tidak mendapatkan tunjangan tambahan.⁸² Hal ini menciptakan kesenjangan kesejahteraan antara guru yang telah dan belum memiliki sertifikasi, meskipun mereka menjalankan tugas yang serupa. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah dapat memperluas cakupan insentif tidak hanya bagi guru bersertifikasi, tetapi juga bagi guru honorer yang telah mengajar dalam periode tertentu. Langkah ini akan menciptakan sistem penggajian yang lebih inklusif dan adil, sehingga semua guru honorer memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak. Pemberian gaji juga harus dilakukan sesuai dengan dasar-

⁸¹ Fahmi Alfin Ibrahim. (2024) *Pengaruh Kompetensi Guru Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Negeri Wilayah Kecamatan Cilandak*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Halaman 40

⁸² Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

dasar.⁸³

Di tingkat daerah, pemerintah dapat mengembangkan program kolaboratif dengan dinas pendidikan setempat untuk memantau implementasi regulasi pengupahan guru honorer. Misalnya, dengan mewajibkan sekolah swasta melaporkan struktur penggajian guru honorer secara berkala sebagai syarat memperoleh bantuan operasional sekolah (BOS). Mekanisme ini akan mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana pendidikan, sekaligus memastikan bahwa alokasi anggaran untuk gaji guru honorer sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu, pemerintah perlu mempertimbangkan skema afirmatif bagi sekolah swasta di daerah tertinggal yang kesulitan memenuhi standar upah minimum. Program seperti block grant khusus atau pembebasan pajak bagi yayasan pendidikan yang memprioritaskan kesejahteraan guru dapat menjadi solusi jangka menengah. Dengan demikian, sekolah-sekolah di daerah dengan ekonomi lemah tetap dapat mempertahankan operasionalnya tanpa mengorbankan hak-hak dasar guru honorer.

Perlu juga diperhatikan aspek pengawasan dan sanksi. Regulasi yang jelas harus disertai dengan mekanisme pengawasan yang ketat dan sanksi tegas bagi sekolah yang melanggarnya. Pemerintah daerah dapat membentuk tim khusus yang bertugas melakukan audit rutin terhadap pembayaran upah guru honorer. Sekolah yang terbukti melanggar dapat dikenai sanksi mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin operasional, tergantung tingkat pelanggarannya.

⁸³ Apriliyani, S. & Rini, I. M. 2021. Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Volume 6 No. 2, halaman 177-190

Mekanisme sanksi perlu dirancang secara bertingkat (*graduated sanctions*) sesuai berat-ringannya pelanggaran. Untuk pelanggaran ringan seperti keterlambatan pembayaran upah, dapat diberikan teguran tertulis disertai peringatan. Pelanggaran sedang seperti pembayaran di bawah upah minimum, sekolah wajib membayar selisihnya plus denda administratif sebesar 2% dari total tunggakan per bulan. Sementara untuk pelanggaran berat seperti tidak membayar upah selama 3 bulan berturut-turut atau tidak mendaftarkan guru pada BPJS, sekolah dapat dikenai sanksi pencabutan sementara izin operasional hingga pemenuhan kewajibannya. Dalam jangka panjang, catatan pelanggaran ini dapat menjadi pertimbangan dalam pemberian Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan akreditasi sekolah.⁸⁴

Di sisi lain, penting untuk melibatkan organisasi profesi guru dan serikat pekerja dalam proses perumusan kebijakan ini. Masukan dari para guru honorer langsung dapat membantu pemerintah merancang regulasi yang realistis dan efektif. Forum konsultasi multipihak antara pemerintah, yayasan pendidikan, dan perwakilan guru honorer perlu diadakan secara berkala untuk mengevaluasi implementasi kebijakan.

Terakhir, pemerintah perlu memastikan bahwa kebijakan ini diiringi dengan peningkatan kapasitas manajemen keuangan sekolah swasta. Pelatihan pengelolaan anggaran bagi yayasan pendidikan dapat membantu mereka mengalokasikan dana secara lebih efisien, termasuk untuk peningkatan kesejahteraan guru. Dengan pendekatan komprehensif yang menggabungkan

⁸⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah guru SD Swasta Bakti 1 dan Ibu Nurhanisa Ginting S.Pd guru SD Mawaddah Warohmah pada tanggal 17 Maret 2025

regulasi, insentif, pengawasan, dan peningkatan kapasitas, diharapkan kesejahteraan guru honorer di sekolah swasta dapat terwujud secara berkelanjutan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa yang dapat disimpulkan diantaranya:

1. Ketentuan Hukum Perdata Terkait Pengaturan Upah dalam Hubungan Kerja
Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 mengatur bahwa setiap pekerja, termasuk guru honorer, berhak atas upah minimum yang layak (Pasal 88C). Namun, implementasinya masih lemah karena:
 - Kontrak kerja guru honorer sering tidak memenuhi standar hukum perdata (Pasal 1338 KUHPerdata tentang kebebasan berkontrak).
 - Banyak sekolah swasta membayar upah di bawah standar (Rp300.000–Rp1.000.000/bulan), bertentangan dengan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan.
 - Fleksibilitas pengupahan dalam UU Cipta Kerja belum efektif menjamin kesejahteraan guru honorer.
2. Faktor yang Mempengaruhi Pelanggaran Perjanjian Kerja (Upah di Bawah Standar) Pelanggaran terjadi karena:
 - Regulasi tidak spesifik: Tidak ada aturan khusus tentang upah guru honorer.
 - Anggaran terbatas: Sekolah swasta bergantung pada iuran siswa.
 - Sulitnya sertifikasi: Guru honorer kesulitan memenuhi syarat untuk tunjangan.
 - Sistem upah per jam: Pendapatan tidak stabil dan sering di bawah UMK.

- Minimnya pengawasan: Pemerintah daerah kurang menindak pelanggaran.
3. Perlindungan Hukum Perdata bagi Guru Honorer Guru honorer dapat memperjuangkan hak melalui:
- Gugatan wanprestasi (Pasal 1243 KUHPperdata) jika sekolah melanggar kontrak.
 - Penyelesaian sengketa industrial (UU No. 2/2004) melalui mediasi atau pengadilan.
 - Advokasi serikat pekerja untuk memperkuat posisi tawar.
 - Intervensi pemerintah, seperti regulasi tambahan, subsidi sekolah swasta, dan pengawasan ketat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut serta perbaikan sistem hukum terkait regulasi pengupahan guru honorer:

1. Pengembangan dan penelitian yang lebih lanjut

Melakukan penelitian lanjutan tentang efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa (seperti mediasi dan gugatan wanprestasi) yang tersedia bagi guru honorer. Penelitian ini perlu mengkaji faktor penghambat (seperti biaya, ketidaktahuan hukum, dan ketakutan kehilangan pekerjaan) yang menyebabkan rendahnya utilisasi jalur hukum oleh guru honorer, serta mengevaluasi peran serikat pekerja dalam memberikan pendampingan hukum yang efektif.

2. Perbaikan sistem dan regulasi

Menyusun peraturan turunan (peraturan pemerintah atau peraturan menteri)

yang eksplisit dan spesifik di bawah payung UU Cipta Kerja, yang secara tegas mendefinisikan status, skala pengupahan, dan hak-hak normatif guru honorer. Peraturan ini harus menghapus ambiguitas dengan menetapkan besaran upah minimum yang mengikat berdasarkan jam kerja, kualifikasi, dan masa kerja, bukan diserahkan sepenuhnya pada mekanisme pasar dan perjanjian kerja.

3. Penguatan implementasi dan pengawasan

Membangun sistem pengawasan dan sanksi yang terintegrasi dan proaktif yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Pendidikan. Sistem ini harus mencakup audit rutin terhadap pembukuan dan pembayaran upah di sekolah-sekolah swasta, membentuk kanal pengaduan yang mudah diakses dan melindungi pelapor, serta menerapkan sanksi administratif yang tegas (seperti denda tinggi atau pencabutan izin operasional) bagi sekolah yang terbukti membayar di bawah standar, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amaliasyifa Agustina, dkk. (2021). *Hukum Perdata dalam Perspektif Kontrak Kerja*. Eureka Media Aksara. halaman 1.
- Citra, dkk. (2022). *UU Cipta Kerja & Aturan Pelaksananya : Upaya Perampasan Hak -Hak Rakyat Atas Tanah & Hak – Hak Pekerja*. Lemabaga Bantuan Hukum Jakarta. halaman 55.
- Faisal, dkk. 2023. *Pedoman Penulisan & Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Fakultas Hukum. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fakhruddin A. U, (2011) *Menjadi Guru Faborit*, DIVA Press, Jogjakarta, Halaman 20.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Edisi 2*. Digital Initiatives Research & Technology. halaman 9.
- Harry K. and Rosemary T. Wong with Sarah F. Jondahl and Oretha F. Ferguson. (2018). *THE Classroom Management Book, 2nd Edition*. Effective Teaching. halaman 120.
- ILO (2022). *Wage Policy in the Global Economy*. Geneva: International Labour Organization.
- Jossey-Bass. (2021). *Teach Like a Champion 3.0: 63 Techniques that Put Students on the Path to College*. ERIC Institute of Education Sciences halaman 47.

- Kelirey, Ahnal E (2024). *Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Honor serta Implikasinya terhadap Mutu Pendidikan*. E. Eureka Media Aksara, halaman 86
- Khofifah, Nurul (2022) *Metode Pengajaran Agama Islam Perspektif Zakiah Daradjat Dan Relevansi Terhadap Pendidikan Agama Islam*. Diploma thesis, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Kunandar, (2021) *Penilaian Autentik*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, halaman. 144.
- Muktiono. (2019). *Tantangan Kebijakan Pendidikan Dan Kebudayaan Di Era Disrupsi*. Prosiding Seminar Hasil Penelitian Kebijakan Pendidikan Dan Kebudayaan. Halaman 15.
- Mulyadi, A. (2021). *Dinamika Ketenagakerjaan Guru Honorer di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Pendidikan. halaman 20.
- Peter M. DeWitt. (2020). *Instructional Leadership*. Sage.
- Rusli,(2004) *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia,Bogor, halaman.91.
- Simanjuntak, P. J. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Rajawalipers, halaman 23.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung, halaman 11.
- Zainuddin Ali. 2019. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 21.

B. Artikel, Majalah dan Jurnal Ilmiah

Adib. A. (2022) The Use Of Oral Drill Method In Teaching Speaking Skill. *English Teaching Journal and Research*. Volume.2 No.2, halaman 32-49

Amanah, S., Stella Tania, R. ., Putri, A. ., Prayoga Jaya Mahendra, J. ., & Hakim, L. . (2022). Paradigma Pemerintah Terhadap Upah Guru Honorer Dalam Persepektif Hukum. *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, Volume 11 No (4), Halaman 308–318.

Amanah. S. dkk. 2022. Paradigma Pemerintah Terhadap Upah Guru Honorer Dalam Persepektif Hukum. *Jurnal Pro Hukum*. Volume 11 No 4, halaman 308–318

Anugraheni Puspita. (2023). Perencanaan Rencana Kegiatan Dan Anggaran Sekolah (RKAS) Di SMA Negeri 13 Surabaya. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, Volume 1 No (2), halaman 177–186.

Apriliyani. S. & Rini. I. M. 2021. Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Volume 6 No. 2, halaman 177-190

Ardena Fitri Azhara, (2025) *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Honorer Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor : 800/003/Sma.01/Tu-2024 Di Sma Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Sumatera Barat*. Skripsi Thesis, Uin Suska.

Asliani Asliani (2023). Tinjauan yuridis terhadap hukuman disiplin Pada anak didik di sekolah. *Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*. Volume 2 No 1, halaman 143-149

- Asyari, H., Maulana, I., Muharam, F. ., & Abdurachman, S. (2023). Penerapan Sistem Kompensasi Guru Honorer Di Smkn 2 Depok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, Volume 8 No (01), halaman 1–7
- Bunga Saphira (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Honorer Yang Tidak Terpenuhi Pada Guru Di Sekolah Swasta. *Jurnal Pendidikan Intelektium* Volume 5 No 2 halaman 137 -142
- Dhobith, Anwar. (2024). Analisis Kebijakan Gaji Guru Honorer Terhadap Kesejahteraan Hidup Guru Honorer Di Indonesia. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*. Volume 7 No (1), halaman 44-62
- Eti. R. (2024). Peran Sarikat Pekerja dan Organisasi Profesi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kalimasada Grup*. Volume 2 No. 4 halaman 280- 288
- Fahmi Alfin Ibrahim. (2024) *Pengaruh Kompetensi Guru Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Negeri Wilayah Kecamatan Cilandak*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Halaman 40
- Fauzan, G. (2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*, Volume 4 No. (1), halaman 205.
- Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Volume 13 No (1), halaman 110–132.

- Hengki Setiawan, Eka Sri Wahyuni, & Yenti Sumarni. (2025). Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalisme (Pada Pegawai BPKP Provinsi Bengkulu) . *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, Volume 5 No (1), halaman 207–224
- Ida Hanifah, Nurhilmiah (2021). PKM Pendampingan Manajemen Data Kepala Sekolah di SLB Taman Pendidikan Islam. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Volume 4 No. 3, halaman 366-370
- Iskandar, D., & Anriani, N. (2023). Kajian Dampak Sertifikasi Guru dan Pengajaran Berbasis Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Guru: Literatur Review. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Volume 6 No (2), halaman 760-767.
- Iswahyudi, B. ., Effendi, D. ., Imawijaya, R. A. P. ., & Puspitasari, D. . (2020). Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja atas Penangguhan Upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)*, Volume 10 No (2), halaman 192–204.
- Kasinathan. (2020). Changing Landscape Of Higher Education In Tamil Nadu: The Role Of Christian Missionary. *Journal of Language and Linguistic Studies*. Volume 16 No. (4) halaman 2289-2294.
- Laila Ahmad, N., & Husni, L. (2023). Analisis Yuridis Penerapan Struktur Dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. *Private Law*, Volume 3 No (3), halaman 653–661.
- Marizal. W & Yamin. A. 2023. Perlindungan Hukum Guru Dengan Kontrak Kerja

Dalam Waktu Tertentu Pada Smp It Al Kahfi Sumbawa. *Jurnal Pro Justice*.
Volume 1 No. 3.

Moh. As'adi, & Slamet. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, Volume 1 No (4), halaman 374–380.

Mohammad Iqbal Permana, 161000017 (2022) *Perlindungan Hukum Bagi Guru Honorer Terhadap Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten (Umk) Di Kabupaten Cianjur Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Hukum Unpas

Nova, E., & Edita Elda. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan dari Kekerasan Seksual : Suatu Kajian Yuridis Empiris Implementasi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual di Sumatera Barat. *Unes Journal of Swara Justisia*, Volume 7 No (4), halaman 1311.

Nurrochman, T., Muhammad, F. ., Harsono, H., & Suyatmini, S. (2023). Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri . *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 4 No (1), halaman 60–70.

Permana M. I, (2022) *Perlindungan Hukum Bagi Guru Honorer Terhadap Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten (Umk) Di Kabupaten Cianjur Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Skripsi(S1) FAKULTAS HUKUM UNPAS halaman 2 bab 2

Permana M. I, (2022) *Perlindungan Hukum Bagi Guru Honorer Terhadap Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten (Umk) Di Kabupaten Cianjur Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Skripsi(S1) FAKULTAS HUKUM UNPAS halaman 10 bab 1

Pitriyani, Agustina, et al. (2022) Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, volume. 6, no. 3, halaman 4004-4015

Rahma Adzkia (2024) Manajemen Keuangan Sekolah: Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Dana. *Al-Gafari : Manajemen Dan Pendidikan*, Volume 2 No (3), halaman 278-289

Rahmi Pertiwi, G., Yun Sari, L., & Saherawan, D. (2024). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Irsyadiyah Merangin Provinsi Jambi. *QOSIM : Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, Volume 2 No (2), halaman 36–47.

Rajabipoor Meybodi, A., Bordbar, G. R., Kazimi, J. K., & Sazawar, A. (2022). Identifying Faculty Unionization Barriers at Kabul University. *Journal of Entrepreneurship & Business*, Volume 3 No (2), Halaman 68-82.

Rizaldi. M. Z. 2024. Perspektif Hukum dalam Mempertahankan HAM Guru Honorer. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*. Volume 4, No. 1, halaman 69-74

Rizky Indah Permata Safitri, (2022) *Jaminan Perlindungan Hukum Hak-Hak Guru Dengan Status Pegawaian Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Honorer)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.

Rohman, dkk (2024). Tranparency and Accountability of School Funds : The

- Implication for Efficiency and Effectiveness. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*. Volume 10 No 2 halaman 118-128
- Rwigema. D. C. (2022). Impact Of Teacher's Welfare On Quality Of Education In East African Community: Theoretical Perspective Impact Of Teacher's Welfare On Quality Of Education In East African Community: Theoretical Perspective. *Academy of Strategic Management Journal*. Volume 9 No. (1), halaman 675-720
- Salsabilla Azzahra. (2023). Implikasi Pelanggaran Hak Asasi Manusia : Ketidaksetaraan Upah Guru Honorer Dalam Sistem Pendidikan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, Volume 1 No (4), halaman 70–80.
- Sari, I. (2020) Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana Dan Hukum Perdata. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Volume 11 No (1) halaman 53-70
- Satriawan, D. (2023). Overview of Informal Sector Workers Viewed from Education Variables. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, Volume 4 No. (3), Halaman (318-327)
- Sherly. A. P. dkk. 2021. Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Volume 5 No 2, halaman 310-327
- Syaiful, S. (2023). Enhancing skill conceptualization, critical thinking, and nursing knowledge through reflective case discussions: a systematic review. *Journal of medicine and life*, Volume 16 No (6), halaman 851–855.

Winsherly. T. 2022. Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Bidang Ketenagakerjaan. *Dialogia Iuridica*. Volume 13 No 2, halaman 046–064

Yurmaini. (2024). Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Hibrul Ulama: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keislaman*. Volume. 6, No. 1, halaman 84.

C. Peraturan Perundang – Undangan

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, Pasal 88C

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

D. Internet

https://id.wikipedia.org/wiki/Hukum_di_Indonesia

<https://kuanta.id/tantangan-dan-solusi-dalam-meningkatkan-kesejahteraan-guru-di-indonesia/>

<https://uma.ac.id/berita/mengetahui-pengertian-dari-analisis-data#:~:text=Apa%20Itu%20Analisis%20Data?,hipotesis%2C%20dan%20pembuatan%20laporan%20hasil.>

LAMPIRAN I