

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Dalam mewujudkan visi dan misi tersebut, perlu dalam memperhatikan masalah produktivitas perusahaan. Masalah produktivitas adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu pendorong dalam meningkatkan produktivitas adalah semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan cara memberikan upah yang sesuai dan layak kepada karyawan, maka semangat kerja karyawan tersebut akan terbentuk dengan sendirinya. Upah adalah bagian dari salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja dalam mewujudkan visi dan misi. Apabila karyawan tidak diberikan upah yang seharusnya, maka akan dapat memicu timbulnya berbagai masalah pada perusahaan tersebut.¹

Upah didefinisikan suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada tenaga kerja yang telah melakukan suatu pekerjaan maka layak mendapatkan upah. Upah biasanya dinyatakan dalam bentuk uang yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dan tenaga kerja yang diberikan.

¹Sadewo Muslim dan Zamalludin Sembiring, *Pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Morawa, Kabupaten Deli Serdang*, akrab juara Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial 6, No. 4 (November 5, 2021) 111. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i4.1595>.

Dalam penetapan upah haruslah mencerminkan keadilan, kelayakan, dan kebijakan, di mana upah yang didapatkan sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan.²

Upah adalah balas jasa yang merupakan pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada para pekerja atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha. Harga atau jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain disebut dengan upah. Adapun yang dimaksud dengan upah adalah hak kerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari atasan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.³

Pengupahan berasal dari kata upah yang dikutip dalam *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* yang artinya bayaran yang diberikan sebagai pembalas jasa atau ongkos tenaga yang sudah dikeluarkan orang lain; gaji, bayaran; balasan atas perbuatan yang dilakukan.⁴ Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang yang bekerja, atas jasa yang dilakukan. Upah juga bisa dijadikan sebagai pendorong seseorang untuk giat dalam bekerja.⁵ Dalam konteks ekonomi, prinsip dasar pengupahan tidak dapat dipisahkan. Prinsip pengupahan terbagi menjadi dua yaitu: upah dalam prinsip

²Safwan dan Benazir, *Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam*, Jurnal Tahqiq: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam 17, No. 1 (Januari 11, 2023): 29, <https://doi.org/10.61393/Tahqiq.V17i1.84>.

³Saprida, *Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah Di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali*, Salam: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I 5, No. 1 (April 5, 2018): 39–40, <https://doi.org/10.15408/Sjsbs.V5i1.7904>.

⁴Aditya Bagus Pratama, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Pustaka Media Surabaya), 622.

⁵Siti Nurmala, Saiin Saiin, dan Seri Yanti Siagian, *Sistem Pengupahan Pekerja UMKM Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Al-Muqayyad 5, No. 1 (Juni 30, 2022): 64, <https://doi.org/10.46963/Jam.V5i1.569>.

keadilan, dalam prinsip keadilan upah memiliki dua makna yaitu adil yang memiliki makna jelas dan transparan, serta upah dalam Islam menekankan pada prinsip keadilan yang paling utama. Upah ditetapkan harus sesuai dengan kesepakatan antara pemberi upah dan yang menerima upah. Guna kesepakatan tersebut agar mempermudah nantinya dalam proses pengupahan. Artinya upah yang diberikan harus sesuai dan seimbang dengan kadar kerja dari para pekerja. Karena dalam prinsipnya upah yang diterima harus mencukupi kebutuhan hidup minimum pekerja secara layak. Baik dari segi sandang, pangan, papan dan sesuai dengan standar pasar.⁶ Permasalahan dalam pemberian upah kepada karyawan, masih perlu mendapatkan perhatian, karena umumnya upah yang baik adalah upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan serta layak bagi mereka mendapatkan upah tersebut disesuaikan dengan jerih payah yang telah dikeluarkan oleh karyawan.⁷

Upah dalam hukum Islam dikategorikan dalam konsep ijarah, secara etimologi ijarah berasal dari kata *Al-Ajru* Yang Artinya *Al-Iwadhu* yang dalam Bahasa Indonesia adalah ganti atau upah. *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak atau menjual jasa kepada orang lain seperti menjadi buruh kuli dan lain sebagainya. Menurut Sayyid As-Sabiq, ijarah adalah sebagai berikut.

الإِجَارَةُ مُشْتَقَّةٌ مِنَ الْأَجْرِ وَهُوَ الْعَوَاضُ، وَمِنْهُ سُمِّيَ الثَّوَابُ أَجْرًا

⁶Dian Islamiati, *Analisis Sistem Upah (Ujrah) Buruh Tani Kelapa Sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau*, Jurnal Muamalat Indonesia 2, No. 2 (Oktober 31, 2022): 52. <https://doi.org/10.26418/jmi.v2i2.58181>.

⁷Safwan dan Benazir, *Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam*, Jurnal Tahqiq: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam 17, No. 1 (Januari 11, 2023) 29, <https://doi.org/10.61393/tahqiq.v17i1.84>.

Dasar hukum ijarah dalam Al-Qur'an juga dijelaskan dalam surat al-Qashash ayat 26, menerangkan tentang upah jasa yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Imam Al-Wahidi dalam tafsir Al-Wajiz mengatakan bahwa ayat ini mengisahkan tentang Musa, Nabi Syu'aib, dan kedua putrinya. Al-kisah, seorang putri dari Nabi Syua'ib, yang menggembala kambing, mengusulkan pada ayahnya, untuk mempekerjakan Musa. Perempuan itu berkata bahwa Musa adalah orang yang layak diupah untuk menjaga kambing-kambing mereka, karena ia memiliki dua sifat penting: kekuatan dan kepercayaan. Dengan kekuatannya, Musa mampu menjalankan tugas-tugas yang menuntut fisik, seperti menjaga ternak dan mengurus peternakan, sementara sifat dapat dipercaya membuatnya tidak menimbulkan kekhawatiran akan pengkhianatan. Perempuan itu menguraikan bahwa dua sifat tersebut adalah ciri utama seorang pekerja yang ideal: kekuatan dalam melaksanakan perintah serta kejujuran dalam menjaga amanah. Hal ini ia katakan berdasarkan pengamatannya terhadap tindakan dan sikap Musa. Tidak diragukan lagi, perkataan wanita itu termasuk perkataan yang padat dan mengandung hikmah yang sempurna. Sebab manakala kedua sifat ini yaitu keterpercayaan dan kemampuan yang terdapat pada seseorang yang mengerjakan suatu perkara, Maka ia akan mendatangkan keuntungan keberhasilan. Begitu pula dengan hal ijarah dimana seseorang yang ingin memperkerjakan orang untuk dimanfaatkan jasanya harus adanya kepercayaan terhadap kemampuan orang yang bekerja supaya apa yang diharapkan oleh pemberi upah nantinya akan merasakan manfaatnya.

Guru Tetap Yayasan (GTY) adalah guru yang bekerja di lembaga pendidikan swasta atau yayasan dan memiliki hak yang sama seperti guru pegawai lainnya. Guru tetap yayasan merupakan tenaga pendidik yang bertugas mengabdikan pada sekolah swasta dan kewenangan oleh yayasan yang telah diakreditasi oleh pihak yang berwenang dalam pemerintahan Indonesia.⁸

Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan berawal dari keinginan untuk mengembangkan dakwah di Kalimantan Selatan dan Kota Banjarmasin. Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan pada tanggal 26 Oktober 1993 dengan kebijakan mutu Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan adalah menjadi “pelopor sekolah Islam terpadu di wilayah Kalimantan bagi terbentuknya generasi yang berakhlak, berprestasi, mandiri, dan berwawasan lingkungan”. Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan beralamat di Komplek. Bumi Handayani XII A Kelurahan Pemurus Baru, Kecamatan Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan.

Ketua Yayasan Ukhuwah pada saat ini adalah Bapak Sirajuddin Habibi, S.T. Pendidikan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan semakin berkembang dari tahun ke tahun. Dengan didirikannya PAUD Islam Terpadu Ukhuwah, SD Islam Terpadu Ukhuwah, SD Islam Terpadu Ukhuwah 2, SMP Islam Terpadu Ukhuwah, SMA Islam Terpadu Ukhuwah, SMP Islam Terpadu Hidayatul Qur'an Boarding School Banjarbaru, dan Madrasah Tahfizh Ukhuwah. Hal ini membuktikan bahwa Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan telah berhasil dalam mengembangkan suatu Pendidikan di bawah Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

⁸Lidia Halim dan Mochamad Sheisar Firmana, *Analisis tingkat kinerja guru tetap yayasan dan guru tidak tetap di SMKSwasta se-kota Malang*, Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia 12, no. 1 (Februari 1, 2018). hal. 41, <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.13>.

Berdasarkan wawancara pendahuluan peneliti dengan bapak Ahmad Rumambie S.Pd.I selaku perwakilan bidang SDM di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Beliau mengatakan bahwa terdapat banyak komponen upah di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan yang dapat diperoleh guru tetap di Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah, yaitu gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan umum, tunjangan keluarga, tunjangan transport, tunjangan makan, bonus, *overtime*, tunjangan BPJS, tunjangan Pajak PPh pasal 21. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penentuan jumlah upah pada guru tetap yayasan, yaitu kehadiran, jenjang pendidikan, masa kerja dan jabatan.⁹ Peneliti juga mewawancari salah satu guru tetap di SMA Islam Terpadu Ukhuwah yaitu Ibu Isna Susilowati S.Pd. Pada saat wawancara, beliau mengatakan selama bekerja di SMA Islam Terpadu Ukhuwah, beliau merasakan berbagai macam komponen upah yang diberikan oleh yayasan. Salah satunya selama bekerja kurang lebih 14 tahun, Ibu Susilowati telah mendapatkan bonus ibadah qur'ban. Kemudian pada ke 15 tahun bekerja, beliau akan mendapatkan bonus ibadah umroh. Beliau juga lumayan sering mendapatkan bonus kedisiplinan berupa uang dalam bekerja karena disiplin datang dalam bekerja. Setiap guru tetap yang selalu disiplin datang dalam bekerja dan tidak pernah terlambat datang, maka akan mendapatkan bonus kedisiplinan. Lalu upah yang diberikan selama satu bulan bekerja sudah sesuai dengan UMP di Kalimantan Selatan.¹⁰

⁹Wawancara dengan Ahmad Rumambie, Perwakilan Bidang SDM, 03 Agustus 2023, Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

¹⁰Wawancara dengan Isna Susilowati, Guru Tetap Yayasan, 03 Agustus 2023, Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

Sistem pengupahan pada Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan salah satunya didasarkan pada jabatan, keahlian/masa kerja sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan Tahun 2020 BAB VI Pengupahan Pasal 28 tentang Sistem Pengupahan. Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan memiliki komponen upah yang mengacu pada Peraturan Yayasan No. 04/SK/PY/Int/YS-UKW/VII/2019 tentang Pengupahan Pegawai Yayasan Ukhuwah Banjarmasin, terdiri dari:

1. Upah Pokok
2. Tunjangan Jabatan
3. Tunjangan Umum
4. Tunjangan Keluarga
5. Tunjangan Transport
6. Tunjangan waktu lebih
7. Bonus
8. Tunjangan lain
9. PPH Pasal 21
10. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.¹¹

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang sistem pengupahan pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, dengan judul **Sistem Pengupahan Pada Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.**

B. Definisi Istilah

Dalam definisi istilah ini akan dijelaskan dengan singkat mengenai kata-kata yang tercantum dalam judul skripsi ini, agar tidak terjadi kesalahan

¹¹Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah Nomor: 04/SK/PY/Lnt./YS-UKH/VII/2019, Pasal 2 Tentang Komponen Upah.

pemahaman dan sekaligus sebagai batasan istilah. Dari judul tersebut dapat ditemukan kata kunci sebagai berikut.

1. Sistem Pengupahan

Sistem adalah hubungan antara unit yang satu dengan unit lainnya yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan tidak dapat dipisahkan serta menuju suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengutip dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Upah adalah bayaran yang diberikan sebagai pembalas jasa atau ongkos tenaga yang sudah dikeluarkan orang lain; gaji, bayaran; balasan atas perbuatan yang dilakukan.¹² Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹³

Sistem pengupahan adalah suatu kebijakan dalam memberikan upah kepada karyawan berdasarkan produksi, jam kerja, masa kerja dan berdasarkan kebutuhan hidup. Komponen upah yang ada pada sistem upah terdiri dari: upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Pendapatan non-

¹²Aditya Bagus Pratama, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Pustaka Media Surabaya).

¹³Rismawati Fauzy dan Teddy Lesmana, *Sistem Penerimaan Upah Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan* 2, No. 1 (2023).

upah berupa tunjangan hari raya keagamaan juga dapat berupa insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan uang servis pada usaha tertentu.¹⁴

2. Guru Tetap Yayasan

Guru tetap adalah guru yang diangkat oleh penjabat pembina kepegawaian atau diangkat oleh pemimpin penyelenggaraan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat berdasarkan perjanjian kerja dan telah bertugas untuk jangka waktu paling singkat 2 tahun secara terus menerus serta tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan Pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, atau masyarakat. Guru tetap yayasan adalah guru yang diangkat oleh yayasan sebagai pegawai tetap. Dalam persyaratan masa kerja minimal 2 tahun menjadi guru kontrak lalu boleh diajukan dan direkomendasi oleh atasan langsung menjadi guru tetap yayasan, tentu diseleksi mengikuti prosedur yang ada.¹⁵

Sistem pengupahan pada guru tetap yayasan adalah suatu kebijakan yang termuat pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia dalam pemberian upah kepada guru tetap yayasan, yang mana dalam sistem tersebut terdapat komponen upah, meliputi; upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya keagamaan juga dapat berupa insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan uang servis pada usaha tertentu.

¹⁴Pasal 7 dan Pasal 8, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, SK No 081712 A-SK No 081713 A, Hal 6-7.

¹⁵Wawancara dengan Syaiful Mukmin, Direktur SDM/HRD, 12 Februari 2024, di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan Konteks Penelitian dari penelitian ini, maka fokus penelitian adalah sebagai berikut.

1. Sistem pengupahan pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, terdiri dari:
 - a. Kebijakan Pengupahan
 - b. Pelaksanaan pengupahan
2. komponen upah pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui Sistem pengupahan pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, terdiri dari:
 - a. Kebijakan Pengupahan
 - b. Pelaksanaan pengupahan
2. Mengetahui komponen upah pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan dalam lembaga pendidikan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengupahan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan menambah informasi tentang pengupahan, atau kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan atau pembiayaan pendidikan.

2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

- a. Bagi Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi bahan dalam pemberian upah kepada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.
- b. Bagi guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, yaitu dapat mengetahui apa saja komponen upah yang bisa didapatkan dan bagaimana pelaksanaan upah yang diberikan selama bekerja.
- c. Bagi peneliti lainnya, hasil dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian dan bagi sistem pengupahan untuk penelitian selanjutnya.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tujuan dari penelitian terdahulu disini agar tidak terjadinya plagiasi dan terulang kembali penelitian terdahulu, maka penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian adalah sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Vicky Novita Putri JH (2023), IAIN Ponorogo yang berjudul “Sistem pengupahan di Bimbingan Belajar Harimatika Singosaren Ponorogo dalam Perspektif Etika Bisnis Islam”. Hasil penelitian Skripsi ini yaitu: 1) Pembayaran upah tentor di Bimbingan Belajar Harimatika

dalam praktiknya masih belum sesuai dengan prinsip Etika Bisnis Islam dalam pengupahan karena pembayaran tidak sesuai dengan kesepakatan dan Etika Bisnis Islam yang berkaitan tentang menyetor pembayaran upah.

2) Standar upah yang diberikan kepada tenor belum memenuhi standar pengupahan pada umumnya. 3) Waktu pembayaran upah tenor di Bimbingan Belajar Harimatika sering mengalami keterlambatan dengan kendala seperti pendapatan menurun, bahan baku naik, dan manajemen keuangan yang kurang baik. Persamaan dari penelitian Vicky Novita Putri JH, dengan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan di Lembaga Pendidikan. Perbedaan dari penelitian Vicky Novita Putri JH, dengan yang akan diteliti yaitu peneliti Vicky Novita Putri JH meneliti di Lembaga Pendidikan Informal yaitu Bimbingan Belajar Harimatika Singosaren Ponorogo dan memiliki tujuan untuk menganalisa sistem pengupahan tenor pada Bimbingan Belajar Harimatika dan standar penetapan upah serta waktu pembayaran upah tenor pada Bimbingan Belajar Harimatika ditinjau dari Etika Bisnis Islam,¹⁶ sedangkan pada peneliti meneliti di lembaga Pendidikan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, dengan tujuan penelitian mengenai sistem pengupahan dan komponen upah pada guru tetap yayasan.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aksan (2021), Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah Hidayatullah Balikpapan yang berjudul "Penetapan Upah Guru (Studi Kasus guru-guru di Sekolah Menengah Hidayatullah Putra Balikpapan)". Hasil

¹⁶Vicky Novita Putri JH, "Sistem Pengupahan di Bimbingan Belajar Harimatika Singosaren Ponorogo Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam," 2023.

Pada penelitian adalah upah yang ditetapkan oleh lembaga itu masih standar UMR (upah minimum regional) sehingga ini yang membuat guru mengeluh karena upah yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-harinya. Persamaan dari penelitian Aksan dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang upah di lembaga pendidikan Islam, serta menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Perbedaan dari penelitian Aksan dengan yang akan diteliti oleh peneliti adalah peneliti Aksan lebih memfokuskan pada penetapan upah guru di sekolah Menengah Hidayatullah Putra Balikpapan.¹⁷ Sedangkan peneliti, meneliti di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, lalu peneliti, lebih berfokus pada sistem pengupahan dan komponen upah guru tetap pada yayasan, serta teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah koleksi data, reduksi data, penyajian data (*Display*), dan kesimpulan.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanipa Indah dkk (2021), Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang berjudul “Pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap Yayasan Karya Andalas Palembang”. Hasil penelitian skripsi ini diperoleh bahwa besaran koefisien pengaruh antara variabel imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang adalah 0,573 dengan signifikansi 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahawa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dikarenakan $p < 0,05$ maka hal ini berarti ada pengaruh imbalan terhadap

¹⁷Aksan, “Penetapan Upah Guru (Studi Kasus Guru-Guru di Sekolah Menengah Hidayatullah Putra Balikpapan),” 2021.

keadilan organisasi. $r = 0,573$ menunjukkan bahwa ada pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi, $R\text{ Square} = 0,328$ menunjukkan bahwa variabel imbalan memberikan kontribusi terhadap keadilan organisasi sebesar 32,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan dari penelitian Hanipa Indah dkk dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang upah sebagai imbalan balas jasa dalam bekerja di suatu yayasan. Perbedaan dari penelitian Hanipa dkk dengan peneliti adalah, peneliti Hanipa Indah dkk meneliti mengenai imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap Yayasan, serta penelitian skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana.¹⁸ Sedangkan peneliti lebih memfokuskan pada sistem pengupahan dan komponen upah guru tetap pada Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan serta penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan analisis data dengan 4 tahap yaitu: koleksi data, reduksi data, penyajian data (*Display*), dan kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang memiliki sistematika penulisan yang terstruktur. Setiap bab akan terdiri dari beberapa subbab yang disusun secara terinci.

Bab I Pendahuluan konteks penelitian, definisi istilah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

¹⁸Hanipa Indah, Muhamad Uyun, dan Budiman, *Pengaruh Imbalan terhadap Keadilan Organisasi pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang*, *Indonesian Journal of Behavioral Studies* 1, no. 1 (March 31, 2021), <https://doi.org/10.19109/ijobs.v1i1.9252>.

Bab II Kajian teori dan kerangka pikir Analisis teoritis penelitian ini mengkaji sistem pengupahan dan komponen upah dengan pembahasan landasan teoritis pertanyaan penelitian dari sistem upah sampai komponen upah pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

Bab III Metode Penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, partisipan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, teknik analisis data, teknik validitas dan keabsahan data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan tentang temuan-temuan yang didapatkan dijelaskan secara rinci pada subbab hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V penutup kesimpulan dan saran.