

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan

Yayasan Ukhuwah 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”. Oleh 3 orang pendiri berdasarkan Akta Notaris Faries Zein, S.H. Nomor 29 tanggal 26 Oktober 1993, yaitu Muhammad Ihsanuddin, Sri Adi Nugroho, dan Istiadi Heri Wioko. Yayasan Ukhuwah kemudian berkembang sampai saat ini kurang lebih 30 tahun yang lalu dengan kepemimpinan atau ketua Yayasan Ukhuwah sebanyak 6 orang sejak tahun 1993 s.d 2016 sekarang. Mulai dari ust. Irfan, S.T., ust. H. Rudi Anwar Luthfi, ust. H. Rafi’i Baderi, Lc., ust. H. Choesnoel Djohari, S.E. (alm), ust. H. Haryanto, S.E., dan ust. Sirajuddin Habibi, S.T.

Selama 6 tahun pertama berdirinya, Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan bergerak di bidang sosial dan dakwah, dengan melakukan berbagai kegiatan yang sifatnya sosial dan dakwah, seperti kegiatan kajian keislaman di kampus, masjid dan musholla serta majelis ta’lim lainnya, menerbitkan buletin dakwah, dan

kegiatan sosial dakwah lainnya. Sekretariat Yayasan Ukhuwah saat itu di musholla Al-Hikmah Jalan. Dahlia Banjarmasin. Seiring dengan berjalannya waktu, dan keinginan untuk mendirikan sekolah maka pada tahun 1999 didirikanlah Taman Kanak-kanak Islam Terpadu Ukhuwah 1 yang bertempat di Jalan. Cempaka Putih Kebun Bunga Kecamatan. Banjarmasin Timur dan Taman Kanak-kanak Islam Terpadu 2 yang bertempat di Jalan. Dahlia Kebun Sayur Kecamatan. Banjarmasin Barat. Pada tahun 2001 didirikanlah Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah bertempat di Jalan. Banua Anyar Kecamatan. Banjarmasin Timur. Hingga pada tahun 2005 Yayasan Ukhuwah selesai membangun gedung di lahan milik yayasan yang bertempat di Jalan. Bumi Mas Raya Komplek. Bumi Handayani XII A Pemurus Baru Kecamatan. Banjarmasin Selatan hingga saat ini.

Pendirian Sekolah Dasar Islam Terpadu Ukhuwah pada tahun 2001 diresmikan oleh walikota Banjarmasin saat itu H. Sofyan Arpan (alm). Tahun 2007 didirikanlah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Ukhuwah bertempat di lokasi yang sama. Pendirian Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Ukhuwah pada tahun 2007 diresmikan oleh Walikota Banjarmasin H. A. Yudhi Wahyuni. Sebelumnya juga telah didirikan Kelompok Bermain Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin pada tahun 2003 dan tempat Penitipan Anak Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin pada tahun 2004 sebagai bagian dari Pendidikan Anak Usia Dini Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin.

Pendidikan di Yayasan Ukhuwah semakin berkembang dengan didirikannya Madrasah Tahfizh Ukhuwah pada tahun 2011, akhirnya pada tahun 2013 berdirilah Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin bertempat di lokasi

yang sama. Pendirian Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin pada tahun 2013 diresmikan oleh Walikota Banjarmasin H. Muhidin. Tanggal 10 April 2018 Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan kembali memperluas eksistensinya di dunia pendidikan dengan mendirikan SMP Islam Terpadu Hidayatul Quran Boarding School Banjarbaru bekerjasama dengan Yayasan Hidayatul Qur'an dan Teknologi Banjarbaru, kemudian secara resmi pada tanggal 11 September 2018 sekolah yang beralamat di Jl. Guntung Harapan Kel. Guntung Manggis Kec. Landasan Ulin, Kota Banjarbaru ini diresmikan oleh Walikota Banjarbaru Drs. H. Najmi Adhani, M.Si.

Seiring dengan perubahan UU Yayasan pada tahun 2008, akta notaris Yayasan Ukhuwah diperbarui oleh notaris Henny Rupiyantri, S.H, hingga tahun 2016, Yayasan Ukhuwah dipimpin oleh Ketua Yayasan Sirajuddin Habibi, S.T., Sekretaris Siti Muthmainnah, S.E. Ak., dan Bendahara Hilmi Hasan, S.E., sesuai dengan akta notaris Raden Sukoco tahun 2014. Dewan Pembina yayasan terdiri dari H. Riswandi, S.IP., sebagai ketua, Husaini Suni, Lc., dan H. Riyadi, S.E., sebagai anggota. Dewan Pengawas yayasan terdiri dari Ibnu Sina, S.Pi. M.Si., sebagai ketua, serta H. Rudi Anwar Luthfi dan H. Khairullah, S.T., sebagai anggota.

b. Profil Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan

Nama	: Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.
Pimpinan Yayasan	: Sirajuddin Habibi, S.T.
Alamat	: Jalan Bumi Mas Raya, Komplek Bumi Handayani XII A
Kelurahan	: Pemurus Dalam

Kecamatan	: Banjarmasin Selatan
Kab/Kota	: Kota Banjarmasin
Provinsi	: Kalimantan Selatan
Kode Pos	: 70249
Email	: ysukhuwah@gmail.com
Status Lembaga	: Yayasan
Jenis Yayasan	: Sekolah Islam Terpadu
Tanggal Pendirian Yayasan	: 26 Oktober 1993
No. SK Pengesahan	: No. AHU-AH.01.06-0016294
Tanggal SK Pengesahan	: 5 November 2019

c. Visi dan Misi Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan

1) Visi Yayasan

Menyelenggarakan pendidikan berkualitas dan mandiri.

2) Misi Yayasan

- a) Membentuk lembaga pendidikan tingkat Penitipan Anak, Kelompok Bermain, Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah lanjut Tingkat Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Perguruan Tinggi yang menerapkan Konsep Pendidikan Islam Terpadu.
- b) Menjadikan lembaga pendidikan sebagai basis dakwah dengan mengupayakan siswa menjadi da'i dan berprestasi tinggi.
- c) Membentuk lembaga sosial yang secara aktif memberikan pelayanan kepada masyarakat.

d) Berupaya mendirikan lembaga-lembaga usaha penopang pendidikan.⁴⁷

d. Struktur Pengurus Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan

Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan dikelola dengan struktur kepengurusan, sebagai berikut.

Tabel. 4.1 Struktur Pengurus Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan

No	Jabatan	Nama Pengurus
1.	Dewan pendiri	Muhamad Ihsanuddin
		Sri Adi Nugroho
		Istiadi Heri Wiwoko
2.	Dewan Pembina	H. Riswandi, SIP (ketua)
		H. Riyadi, SE (anggota)
		Husaini Suni, Lc (anggota)
3.	Dewan Pengawas	H. Ibnu Sina, S.Pi, M.Si (ketua)
		Akhmad Jazuli, S.Ked, MAP (anggota)
		H. Khairullah, S.T (anggota)
4.	Ketua yayasan	H. Sirajuddin Habibi, S.T
5.	Wakil Ketua Yayasan	H. Haryanto, S.E
6.	Sekretaris Yayasan	Amin Hidayat
7.	Direktur SDM	Syaiful Mukmin, S.Pd
8.	Direktur Pendidikan	Dr. H. Khairani, M.Pd.I
9.	Wakil Direktur Pendidikan	Abdurrahman, M.Pd
10.	Direktur Operasional	Bejo Riyanto

Sumber: Dokumen Susunan Kepengurusan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, diperoleh pada tahun 2024.

e. Sekolah Naungan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan

Tabel 4.2 Sekolah Naungan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan

No.	NPSN	Nama	Jenjang	Akreditasi	Lokasi
1.	69852625	KB Islam Terpadu Ukhuwah	KB	-	Kota Banjarmasin
2.	30312872	TK Islam Terpadu Ukhuwah	TK	-	Kota Banjarmasin

⁴⁷Dokumen Visi dan Misi Yayasan Ukhuwah, dari Laman Website Resmi Yayasan Ukhuwah <https://www.Situkhuwah.Sch.Id.Sch.i/>, diakses tanggal 03 Oktober 2024.

3.	69880909	TPA Islam Terpadu Ukhuwah	TPA	-	Kota Banjarmasin
4.	30304341	SD Islam Terpadu Ukhuwah	SD	A	Kota Banjarmasin
No.	NPSN	Nama	Jenjang	Akreditasi	Lokasi
5.	69987916	SD Islam Terpadu Ukhuwah 2	SD	A	Kota Banjarmasin
6.	30304207	SMP Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin	SMP	A	Kota Banjarmasin
7.	69990262	SMP Islam Terpadu Hidayatul Quran Boarding School Banjarbaru	SMP	B	Kota Banjarbaru
8.	69830458	SMA Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin	SMA	A	Kota Banjarmasin

Sumber: Dokumen Unit-Unit Pendidikan Sekolah Naungan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, diperoleh pada tahun 2024.

2. Penyajian Data

a. Sistem Pengupahan pada Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan

Dalam Sistem pengupahan tentunya pasti ada beberapa metode dan kebijakan yang digunakan pada perusahaan atau pemberi kerja untuk menentukan besaran upah atau gaji yang diterima pekerja. Di Indonesia, sistem pengupahan diatur oleh regulasi untuk menjaga keselarasan antara hak pekerja dan kewajiban perusahaan. Salah satunya, melalui beberapa kebijakan tersebut yaitu bertujuan untuk kesejahteraan pegawai. Pengupahan merupakan masalah yang sensitif dalam bidang ketenagakerjaan. Jika dalam suatu lembaga pendidikan melakukan sistem pengupahan sesuai dengan regulasi dan kebijakan yang ditetapkan, maka lembaga

pendidikan tersebut telah berhasil dalam memberikan upah kepada pegawai yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Tentu keberhasilan itu tidak terlepas dari pegawai yang berperan di dalam pengupahan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, memiliki sistem pengupahan yang mengacu pada Peraturan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan yang di peraturan tersebut berpedoman pada peraturan pemerintah dan perundang-undangan. Dalam sistem pengupahan tersebut, termuat kebijakan pengupahan dan pelaksanaan pengupahan, guna kelancaran dalam pemberian upah pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Hal terkait sistem pengupahan juga dijelaskan oleh Ustadz Syaiful Mukmin selaku Direktur Bidang Sumber Daya Manusia dalam wawancara sebagai berikut.

Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan memiliki sistem pengupahan yang mengacu pada Peraturan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Penetapan upah salah satunya didasarkan pada jabatan, pengalaman, kecakapan, loyalitas, prestasi kerja dan lainnya. Sistem pengupahan diatur menurut penggolongan pegawai dengan struktur/skala yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Ketua Yayasan. Misalnya, ada golongan III A, III B dan seterusnya. Jadi nanti akan mengikuti Gol pengupahan yang ditentukan oleh pemerintah, sesuai dengan golongannya. Komponen Upah tersebut terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan lain yang ditentukan oleh yayasan. Salah satu tunjangan-tunjangan nya yaitu, tunjangan keluarga dan menikah, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.⁴⁸

Hal di atas dibuktikan dengan dokumentasi yang peneliti dapatkan saat wawancara tersebut, yaitu peneliti mendapatkan Peraturan Yayasan Ukhuwah tentang Sistem Pengupahan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

⁴⁸Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

Dokumentasi terkait uraian Peraturan Yayasan Ukhuwah tentang Sistem Pengupahan Yayasan Ukhuwah tersebut, dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.⁴⁹

Hal terkait sistem pengupahan juga dijelaskan oleh Ustadz Khairul Hadi Selaku Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin.

Sistem pengupahan guru tetap di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan tentunya mengacu pada peraturan pemerintah dan perundang-undangan. Dalam sistem pengupahan guru tetap ini juga dijelaskan bahwa dalam skala upahnya ditentukan menurut jenis pekerjaannya apa, pendidikannya apa, serta golongan tingkat berapa. Tentu saja untuk komponen upah pasti dijelaskan di awal dalam surat penawaran kerja.⁵⁰

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Ustadzah Isna Susilowati selaku guru tetap yayasan, sebagai berikut.

Sistem pengupahan guru tetap pasti ada bedanya dengan guru kontrak. Tapi standarnya sama sesuai dengan UMP. Cuma guru tetap itu ada bedanya di tunjangan yang di dapatkan. Kemudian guru tetap juga ada masalah tambahan. Jadi masa pengabdian tertentu misalnya, sudah bekerja 10 tahun mendapatkan penghargaan minimal 1-2 gram emas. Kalau 15 tahun mendapatkan hadiah umroh. Kalau 20 tahun mendapatkan penghargaan dalam bentuk uang yang nilainya sesuai dengan kerja.

Kemudian, dilanjutkan dengan peneliti menanyakan tentang keadilan dan transparansi dalam sistem pengupahan guru tetap di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Ustadzah Isna Susilowati menjelaskan sebagai berikut.

Terkait tentang keadilan dan transparansi dalam sistem pengupahan, kalau sejauh ini yang ulun rasakan dari awal kerja di sini, allhamdulillah apa yang kita kerjakan itu diberikan hal se adil-adilnya. Kalau di sini apa yang kita kerjakan insyallah ada hak yang kita dapatkan. Kalau di awal itu kita ada surat kontrak (Dalam jangnan waktu yang telah di tentukan untuk guru tetap yayasan). Di sini sudah dijelaskan bahwa kewajiban kita terhadap yayasan bekerja 1 minggu itu 40 jam kalau tidak salah. Kalau transparansi, cukup transparan. Beberapa tahun yang lalu kami pernah dikumpulkan dan dijelaskan ketika ada peraturan yayasan yang terbit. Biasanya setiap ada pergantian peraturan itu akan di

⁴⁹Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 123-124.

⁵⁰Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

sosialisasikan. Bahkan kami pernah diperlihatkan tabel gaji sesuai dengan golongan pegawai.⁵¹

Selanjutnya, terkait pengertian dan proses serta pengangkatan guru tetap Yayasan, Ustadz Syaiful Mukmin selaku Direktur Bidang Sumber Daya Manusia Dalam wawancara menjelaskan sebagai berikut.

Guru tetap adalah guru yang diangkat oleh Yayasan Ukhuwah dengan masa kerja tertentu. Misalnya, guru tetap boleh memilih bekerja menjadi guru tetap selama 5 tahun, 10 tahun, atau 20 tahun dan maksimal usia pensiun. Kalau misalnya guru kontrak itu masa kerjanya tahunan sesuai dengan perjanjian kerjanya. Serta dalam proses pengangkatan guru kontrak menjadi guru tetap di Yayasan Ukhuwah itu ada beberapa persyaratan, yaitu harus direkomendasi oleh yayasan langsung (minimal bekerja selama 2 tahun) kemudian ada proses tahapan administratif, setelah itu ada uji kompetensi (tes menjadi pegawai tetap), selanjutnya ada psikotes dan wawancara, lalu ada percobaan menjadi pegawai tetap selama 3 bulan. Setelah itu baru diangkat menjadi pegawai tetap.⁵²

Terkait pengangkatan pegawai tetap, juga ditambahkan oleh Ustadz Khairul Hadi selaku Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, sebagai berikut.

Kalau masa kerja saya bekerja di sini, saya termasuk dalam kelompok guru tetap angkatan II, waktu saya dulu untuk menjadi guru tetap itu 2 tahun menjadi guru kontrak. Saya masuk ke Yayasan Ukhuwah dari tahun 2006 jadi sudah sekitar 18 tahun. Kalau menjabat jadi kepala sekolah saya sudah tahun ke 5 atau dari tahun 2019. Kemudian, Proses saya masuk di ukhuwah dulu, training 3 bulan, lanjut kontrak selama 2 tahun. Setelah itu baru ada penilaian dan wawancara (bersedia atau tidak menjadi guru tetap). Baru lah saya menjadi guru tetap sampai sekarang.⁵³

Hal tersebut dibuktikan dengan adanya Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah tentang Pengangkatan Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Dokumentasi terkait Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah tentang

⁵¹Isna Susilowati, Wawancara Pribadi, Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Rabu 30 Oktober 2024.

⁵²Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

⁵³Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

Pengangkatan Guru Tetap Ustadz Khairul Hadi Yayasan Ukhuwah dapat dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.⁵⁴

Selanjutnya, terkait pengangkatan pegawai tetap, juga ditambahkan oleh Ustadzah Isna Susilowati, sebagai berikut. “Ulun masuk ke Yayasan Ukhuwah 2009, pada 2011, ulun diangkat sebagai guru tetap (kebijakan menjadi pegawai tetap bisa direkomendasikan jika sudah 2 tahun bekerja). Sampai sekarang sudah 13 tahun lebih menjadi guru tetap dan ulun pegawai tetap angkatan satu.”⁵⁵

Hal tersebut juga dibuktikan dengan adanya Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah tentang Pengangkatan Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Dokumentasi terkait Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah tentang Pengangkatan Guru Tetap Ustadzah Isna Susilowati Yayasan Ukhuwah dapat dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.⁵⁶

Hasil penelitian sistem pengupahan pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan adalah sebagai berikut.

1) Kebijakan Pengupahan

Dalam sistem pengupahan, pasti ada kebijakan pengupahan yang termuat di dalam sistem pengupahan. Kebijakan pengupahan adalah serangkaian aturan dan pedoman yang dirancang untuk mengatur pemberian upah kepada pegawai yang ada di yayasan. Kebijakan itu sendiri untuk mengatur pemberian upah yang diterima pegawai. Kebijakan pengupahan di Indonesia diatur melalui berbagai

⁵⁴hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 154-155

⁵⁵Isna Susilowati, Wawancara Pribadi, Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Rabu 30 Oktober 2024.

⁵⁶Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 156.

Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang bertujuan untuk melindungi kesejahteraan dan hak-hak pegawai secara layak dan adil.

Kebijakan Pengupahan dalam Yayasan Ukhuwah Selatan termuat pada Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan Ukhuwah Kalimantan Selatan tentunya mengacu pada Peraturan Pemerintah dan Perundang-undang an. Hal ini senada dengan pernyataan Ustadz Syaiful Mukmin selaku Direktur bidang Sumber Daya Manusia sebagai berikut.

Proses kebijakan pengupahan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, tentu mengacu pada Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang termuat dalam Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Salah satunya untuk pegawai tetap mengikuti gaji ASN sesuai dengan golongan. Sedangkan untuk Pegawai kontrak minimal UMR atau sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.

Dilanjutkan dengan pernyataan Ustadz Syaiful Mukmin tentang faktor yang mempengaruhi pengupahan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

Faktor yang mempengaruhi kebijakan pengupahan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan pendanaan yayasan, kemudian regulasi pemerintah. Jika ada kenaikan gaji pokok yang ada di ASN, yayasan tidak serta merta mengikutinya tetap secara bertahap mengikutinya, pada akhirnya untuk gaji pegawai akan sama sesuai dengan ketentuan ASN.⁵⁷

Terkait tentang kebijakan pengupahan Yayasan Ukhuwah juga ditambahkan oleh Ustadz Ahmad Rumambie selaku Staf Direktur Operasional SDM, sebagai berikut.

Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan itu adalah gambaran secara keseluruhan aturan yang mengikat antara yayasan dan tenaga kerja untuk memudahkan operasional yayasan, nah di dalamnya terdiri dari bab-bab yang membahas tentang berbagai macam aturannya. Untuk pengupahan terdapat

⁵⁷Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

pada bab-bab dan Surat Keputusan lain secara terpisah namun memiliki korelasi yang sangat erat dan tidak bisa dipisahkan.⁵⁸

Dokumentasi terkait uraian Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan dapat dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.⁵⁹

Hal tersebut juga ditambahkan oleh Ustadz Khairul Hadi. “Dalam kebijakan pengupahan di Yayasan Ukhuwah, pastinya mengacu pada perundang-undangan Indonesia. Selain yang berlaku di Indonesia, Yayasan Ukhuwah juga memiliki peraturan yang berlaku di Yayasan. Tentunya acuan utama adalah perundang-undangan Indonesia yang berlaku.”⁶⁰

Selanjutnya, terkait tentang transparansi dalam kebijakan pengupahan guru tetap di yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Ustadz Syaiful Mukmin menjelaskan sebagai berikut. “Transparasi kebijakan Pengupahan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan memiliki Surat Keputusan Yayasan Terkait Pengupahan, kemudian mendapatkan slip gaji setiap bulan”.⁶¹

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Ustadz Khairul Hadi selaku Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin.

Sebagai pegawai Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, diberitahukan tupoksi, beban kerja, dan hak yang akan didapatkan termasuk penggajian. Pada penggajian disampaikan di awal oleh bidang SDM misalnya seperti pekerjaan, beban kerja, waktu kerja, serta dapat gaji berapa. Secara personal itu terbuka kalau diluar personal bersifat masing-masing seperti gaji yang didapatkan.⁶²

⁵⁸Ahmad Rumambie, Wawancara Pribadi, Staf Bidang Sumber Daya Manusia Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

⁵⁹Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 123-152.

⁶⁰Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

⁶¹Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

⁶²Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

Kemudian, hal tersebut juga ditambahkan oleh Ustadzah Isna Susilowati selaku guru tetap Yayasan di Ukhuwah Kalimantan Selatan sebagai berikut.

Kalau kebijakan pengupahan terbagi-bagi menjadi beberapa macam. Ada yang nama nya gaji pokok dan tunjangan-tunjangan pengupahan sesuai dengan yang berlaku. Peraturan yang ada di yayasan itu Insyaallah tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku dari pemerintah. Ibaratnya kami kerja dari pagi sampai sore, yayasan betul-betul memperhatikan kami bekerja. Jadi tekanan nya sekian gaji nya pun sekian.⁶³

Lebih lanjut, peneliti juga menanyakan perbedaan upah antara guru tetap dan guru kontrak di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Ustadz Syaiful Mukmin menjelaskan sebagai berikut. “Jenis pegawai di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan ada dua, yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Untuk guru tetap yayasan sekitar ada 275 guru tetap dan guru kontrak sekitar 177. Total pegawai yayasan ukhuwah sekitar ada 410 pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Jadi untuk perbedaan upah sesuai dengan Golongan jenjang pendidikan. Serta ada tunjangan-tunjangan yang membedakannya.”⁶⁴

Dokumentasi terkait uraian jumlah pegawai Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan dapat dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.⁶⁵

Hal ini selaras dengan pernyataan Ustadz Khairul Hadi selaku Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin sebagai berikut.

Pandangan saya terkait perbedaan upah antara guru tetap dan guru kontrak itu sesuatu yang sangat normal. Karena antara guru tetap dan guru dan guru kontrak tentu ada beda nya dari segi kewajiban dan tuntutan. Tuntutan paling besar ada di guru tetap. Jadi, bagaimana tuntutan yang diberi, maka insentif

⁶³Isna Susilowati, Wawancara Pribadi, Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Rabu 30 Oktober 2024.

⁶⁴Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024

⁶⁵Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 159.

yang diberi pun pasti nya ada. Misal, ada guru kontrak dan dia PNS itu tentu beda, atau sesama ASN pun kalau beda golongan juga berbeda.⁶⁶

Pernyataan di atas tentang perbedaan upah antara guru tetap dan guru kontrak, juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh Ustadzah Isna Susilowati selaku guru tetap yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan sebagai berikut. “Melihat dari besaran nya memang ketika kami guru tetap di sini, otomatis kami punya komitmen yang lebih kuat daripada guru kontrak. Guru kontrak itu kan sewaktu-waktu saja bisa mengundurkan diri. Kalau guru tetap mempunyai jangka waktu yang lebih lama.”⁶⁷

Dapat diketahui dari hasil wawancara tersebut, dalam kebijakan Pengupahan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan memiliki Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan. Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan tersebut adalah gambaran secara keseluruhan aturan yang mengikat antara yayasan dan tenaga kerja untuk memudahkan operasional yayasan, nah di dalamnya terdiri dari bab-bab yang membahas tentang berbagai macam aturannya. Untuk pengupahan terdapat pada bab-bab dan Surat Keputusan lain secara terpisah namun memiliki korelasi yang sangat erat dan tidak bisa dipisahkan.

Kemudian, terkait Faktor yang mempengaruhi kebijakan pengupahan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan pendanaan yayasan dan regulasi pemerintah. Serta transparansi dalam kebijakan

⁶⁶Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

⁶⁷Isna Susilowati, Wawancara Pribadi, Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Rabu 30 Oktober 2024

pengupahan di yayasan ini sudah disampaikan di awal bekerja (pekerjaan, beban kerja, waktu kerja, serta dapat gaji berapa selama sebulan).

Dalam pemberian upah di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan ada terdapat perbedaan antara gaji guru tetap dan guru tidak tetap. Sesuai dengan kebijakan pengupahan yayasan, perbedaan upah sesuai dengan golongan jenjang pendidikan, dan ada beberapa tunjangan yang membedakannya. Serta dari segi kewajiban dan tuntutan pun berbeda antara guru tetap dan guru tidak tetap. Maka untuk upah pegawai di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan juga ada sedikit perbedaan. Tetapi tetap sesuai pada peraturan pemerintah yang berlaku.

Penjelasan di atas didukung oleh dokumentasi penelitian yang peneliti lakukan, dari dokumentasi diperoleh dokumen-dokumen yang terkait dengan kebijakan pengupahan. Dokumen tersebut meliputi Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah. Semua dokumen ini dapat memberikan gambaran tentang kebijakan pengupahan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan direktur bidang Sumber Daya Manusia, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, dan guru tetap yayasan, serta dokumentasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan guru tetap yayasan mengacu pada Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan Yayasan Ukhuwah, yang mana penetapan upah didasarkan pada jabatan, keahlian atau pengalaman, loyalitas, kecakapan, prestasi kerja, kondite dan lainnya yang ditentukan dalam struktur atau skala upah. Serta sistem pengupahan diatur menurut penggolongan pegawai yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Ketua Yayasan.

Dalam kebijakan pengupahan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, berjalan dengan lancar dan tersistematis. Karena untuk kebijakan pengupahan sudah di disampaikan di awal, beban kerja, waktu kerja, dan upah yang di dapatkan sesuai dengan perjanjian di awal sesuai dengan Peraturan Yayasan dan Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah. Jadi, bisa disimpulkan bahwa untuk kebijakan pengupahan di yayasan sudah terstruktur dan sesuai dengan peraturan berlaku. Maka dapat membantu para pegawai untuk mengetahui kebijakan pengupahan tersebut, agar kedepan nya berjalan dengan baik.

2) Pelaksanaan Pengupahan

Pelaksanaan pengupahan di yayasan adalah proses di mana yayasan melaksanakan pengupahan dalam penerapan kebijakan terkait upah yang dilakukan oleh yayasan kepada pegawai berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Dalam pelaksanaan pengupahan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, memiliki alur realisasi yang harus jelas. Karena dari alur realisasi tersebut, akan diketahui berapa besaran upah yang didapatkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Syaiful Mukmin selaku Direktur Bidang Sumber Daya Manusia Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, alur realisasi pengupahan yayasan sebagai berikut.

Dalam alur realisasi pengupahan yayasan, dimulai pada pencatatan absensi oleh pegawai di setiap unit pendidikan, kemudian admin unit pendidikan melakukan tarik data dari mesin setiap hari untuk diinput pada aplikasi laporan kehadiran dan mendapatkan pengesahan dari pimpinan unit pendidikan, selanjutnya diserahkan ke bidang SDM. Laporan yang sudah dikumpulkan selanjutnya diolah untuk menjadi sebuah draf upah dan mendapat pengesahan oleh atasan dan diusulkan pembayaran ke bagian keuangan. Proses pencairan ke pegawai pada rentang waktu 29, 30, 31 menggunakan aplikasi Cash Management system (CMS) Bank Kalsel. Untuk lebih detail terkait alur realisasi di yayasan bisa tanyakan dengan Ustadz Ahmad Rumambie. Karena

belia yang mengatur gaji tiap bulan. Kalau di bagian keuangan itu tinggal mengeluarkan hasil gaji yang sudah di perhitungkan, untuk semua proses nya ada di Ustadz Ahmad Rumambie.⁶⁸

Hal terkait alur realisasi pengupahan di atas di dukung oleh dokumentasi penelitian yang peneliti lakukan, dari hasil dokumentasi diperoleh dokumen terkait alur realisasi pengupahan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.⁶⁹

Untuk mendukung hasil wawancara tersebut, peneliti langsung mewawancarai Ustadz Ahmad Rumambie Staf Direktur Operasional SDM. Beliau menambahkan bagaimana alur realisasi di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, sebagai berikut.

Setingkat di atas direksi (ketua, sekretaris, bendahara) di yayasan, itu di luar kapasitas mereka memastikan kelancaran yayasan apakah berjalan dengan lancar atau tidak nya. Untuk teknis di lapangan itu kapasitas dari direksi sampai ke bawah jajaran nya. Jadi, memang tidak dipegang oleh bendahara yayasan. Bahkan untuk proses pembayaran transfer itu dilakukan oleh bidang keuangan. Selanjutnya, proses alur realisasi pengupahan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, memang semuanya dikelola oleh bagian SDM. Jadi, laporan kehadiran setiap bidang/unit pendidikan diserahkan ke bagian SDM. Kemudian SDM membuat draf pengupahan, setelah draf itu sudah siap di SDM lalu draf tersebut dikirim ke bagian keuangan. Jadi ibaratnya matang di SDM lalu pembayarannya di bidang keuangan (tahap akhir). Karena memang untuk alur realisasi ini dipecah, untuk persiapan pembayaran dari SDM, setelah selesai persiapan lalu ke bagian keuangan.⁷⁰

Hal terkait alur realisasi pengupahan juga ditambahkan oleh Ustadz Khairul Hadi selaku Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin sebagai berikut.
“Setiap tanggal 25 kami mengirimkan presensi kehadiran guru ke yayasan.

⁶⁸Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

⁶⁹Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 133-137.

⁷⁰Ahmad Rumambie, Wawancara Pribadi, Staf Bidang Sumber Daya Manusia Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Kamis, 10 Oktober 2024.

Kemudian yayasan akan memproses gaji guru yang masing-masing akan di bayarkan tanggal 29. Jadi bagian staf Tata Usaha merekap hasil absensi pegawai, lalu saya cek dan tanda tangan.”⁷¹

Hal tersebut juga selaras dengan yang disampaikan oleh Ustadzah Isna Susilowati selaku guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan sebagai berikut.

Pengupahan kami itu di transfer setiap bulan. Jadi biasanya tanggal akhir perhitungan gaji itu tanggal 25, absen masuk (Baik kehadiran maupun keterlambatan) ke bagian SDM lalu di lanjutkan ke bagian keuangan. Nanti berdasarkan data itu, hasil upah nya akan di transfer ke masing- masing pegawai. Jadi, tidak turun ke yayasan lalu ke unit-unit, tetapi dari yayasan langsung pegawai.⁷²

Selanjutnya, terkait pihak-pihak yang terlibat dalam dalam proses penentuan upah guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Ustadz Syaiful Mukmin selaku Direktur Bidang Sumber Daya Manusia menekankan bahwa.

Dalam proses penentuan upah guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, yang terlibat adalah pihak-pihak:

- a) Bidang Pendidikan
- b) Bidang SDM
- c) Bidang Operasional

Serta lebih banyak mengikuti ketentuan pemerintah dan yayasan.⁷³

Lebih lanjut, peneliti juga menanyakan peran Ustadz Khairul Hadi selaku Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin dalam pelaksanaan pengupahan pada guru tetap di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan sebagai berikut.

⁷¹Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMA IT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

⁷²Isna Susilowati, Wawancara Pribadi, Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Rabu 30 Oktober 2024.

⁷³Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

Kalau urusan pengupahan memang dari yayasan, wewenang nya di bidang SDM. Saya sebagai kepala sekolah tidak punya peran apa-apa untuk menentukan besaran gaji. Peran saya sebagai kepala sekolah yaitu:

- a) Memeriksa kehadiran pegawai;
- b) Menandatangani laporan presensi; dan
- c) Menentukan pegawai yang cuti dapat upah atau tidak (cuti dibayar atau cuti tidak dibayar *no work no pay*).

Hal terkait dalam menentukan pegawai yang cuti dapat upah atau tidak (cuti dibayar atau cuti tidak dibayar *no work no pay*), didukung oleh dokumentasi penelitian yang peneliti lakukan. Dimana adanya contoh surat balasan izin pegawai yang nantinya akan tetap mendapatkan upah atau tidak mendapatkan upah karena alasan tertentu. Dokumentasi tersebut dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.⁷⁴

Kemudian Ustadz Khairul Hadi juga menambahkan tentang pencatatan absensi pegawai di SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, sebagai berikut. “Pencatatan absensi guru dilakukan melalui alat *fingerprint* dan manual. Setiap harinya ada rekapan absensi pegawai yang masih dilakukan manual.”⁷⁵

Selanjutnya, peneliti juga menanyakan tentang bagaimana sistem kerja pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Ustadz Syaiful Mukmin selaku Direktur Bidang Sumber Daya Manusia menjelaskan sebagai berikut. “Sistem kerja untuk guru tetap sesuai dengan waktu yang disepakati serta sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah tentang Waktu Kerja Pegawai Yayasan Ukhuwah Banjarmasin.”

⁷⁴Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 157-158.

⁷⁵Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

Hal terkait sistem kerja pegawai yayasan ukhuwah, didukung dengan adanya dokumentasi penelitian yang peneliti dapatkan terkait Waktu Kerja Pegawai Yayasan Ukhuwah Banjarmasin. Dokumentasi penelitian tersebut dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.⁷⁶

Hal tersebut juga di tambahkan oleh ustadz syaiful mukmin tentang prosedur pembayaran upah bulanan guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, sebagai berikut. “Pembayaran upah bulanan guru tetap di transfer setiap tanggal 26 paling lambat tanggal 31 melalui rekening Bank KALSEL. Pada awal bulan di kirimkan slip gaji ke email masing-masing.”⁷⁷

Dalam sistem kerja pada guru tetap yayasan, Ustadz Khairul Hadi selaku Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin juga menambahkan tentang perjanjian kerja yang termuat dalam sistem kerja, sebagai berikut. “Pada perjanjian kerja Yayasan Ukhuwah Banjarmasin, tentu sesuai dengan perjanjian kerja, karena sudah disampaikan di awal.”

Kemudian, Ustadz Khairul Hadi juga menyampaikan tentang pemberian upah, sebagai berikut. “Biasanya upah diberikan setiap tanggal 28, kalau ada kendala terkait upah guru itu selambat-lambatnya tanggal 31. Tetapi jarang ada keterlambatan dalam pemberian upah pegawai.”⁷⁸

Hal tersebut juga selaras dengan Pernyataan Ustadzah Isna Susilowati selaku guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan tentang perjanjian kerja,

⁷⁶ Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 150-152.

⁷⁷ Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

⁷⁸ Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

sebagai berikut. “Sudah sangat sesuai, contohnya yayasan tidak mungkin berani memasukkan tunjangan-tunjangan kalau tidak menyanggupinya. Jadi yang sudah masuk ke peraturan yayasan maka itulah yang mereka berikan. Jadi bukan sekedar hitam di atas putih, tetapi memang tanggung jawab yayasan.”⁷⁹

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan direktur bidang Sumber Daya Manusia, Staf bidang Sumber Daya Manusia, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, dan guru tetap yayasan, serta dokumentasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan alur realisasi pengupahan di yayasan ukhuwah tidak dipegang oleh bendahara yayasan, tetapi dikelola oleh bagian SDM, lebih tepatnya yang mengelola dalam alur realisasi pengupahan yayasan adalah Ustadz Ahmad Rumambie selaku staf bidang Sumber Daya Manusia. Kemudian untuk hasil akhir dari upah tersebut akan di transfer ke setiap pegawai oleh bagian keuangan. Proses pencairan ke pegawai pada rentang waktu tanggal 29 sampai akhir bulan jika ada kendala terkait laporan kehadiran. Dalam pelaksanaan alur pengupahan, Kepala Sekolah di setiap bidang/unit pendidikan tidak ada peran dalam pengupahan karena memang wewenang ada di bidang SDM. Peran kepala sekolah di setiap unit/pendidikan adalah memeriksa kehadiran pegawai, menandatangani laporan presensi, dan menentukan pegawai yang cuti dapat upah atau tidak (cuti dibayar atau cuti tidak dibayar).

Jadi, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan pengupahan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan mengacu pada prosedur pengupahan pegawai

⁷⁹Isna Susilowati, Wawancara Pribadi, Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Rabu 30 Oktober 2024.

Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan yang dikelola oleh Ustadz Ahmad Rumambie selaku staff bidang Sumber Daya Manusia. Prosedur pengupahan pegawai ini dibuat agar sekiranya dalam pelaksanaan pengupahan berjalan dengan lancar, runut, dan jelas serta tidak ada kekeliruan dalam memberikan upah kepada guru tetap maupun guru kontrak. Selain itu, guru tetap maupun guru kontrak akan mendapatkan upah sesuai dengan tanggung jawab mereka, yaitu dihitung per jam kerja mereka bekerja bukan dihitung per jam mengajar. Dokumen-dokumen terkait pelaksanaan pengupahan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan dapat dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.

b. Komponen Upah pada Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

Komponen upah guru tetap yayasan, merupakan komponen gaji yang dibayarkan kepada pegawai baik guru tetap maupun kontrak di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Komponen upah yang diterima tersebut sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan oleh pegawai di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Pada komponen upah pegawai mengacu pada Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah tentang Pengupahan Pegawai Yayasan Ukhuwah Banjarmasin, tentu berpedoman pada Undang-undang. Hal ini selaras dengan Pernyataan Ustadz Syaiful Mukmin selaku Direktur Bidang Sumber Daya Manusia, sebagai berikut.

Komponen upah yayasan tentu mengacu pada Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah, yang di dalamnya juga dijabarkan terkait komponen upah yang di dapatkan. Jadi komponen upah yang diterima guru tetap di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan sebagai berikut.

- 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.

Serta selain komponen upah yang saya sebutkan, guru tetap maupun guru tetap juga ada tambahan masalah tambahan. Masalah tambahan untuk guru tetap dan guru kontrak yaitu:

- 1) Apresiasi kehadiran
- 2) Hadiah dari yayasan (ulang tahun, menikah, penghargaan hafalan Al-Quran 30 jus, dan lain-lain)
- 3) Pendidikan anak
- 4) Bantuan biaya menikah
- 5) Prestasi pegawai mendapatkan hadiah dari yayasan

Masalah tambahan untuk guru tetap yaitu:

- 1) Masa kerja 10 tahun (loyalitas) mendapatkan Penghargaan uang tunai atau emas minimal 1-2 gram.
- 2) Untuk pegawai tetap angkatan 1-2 mendapatkan bantuan uang muka perumahan atau tanah kavling.
- 3) Masa kerja 15 tahun mendapatkan penghargaan umroh gratis
- 4) Masa kerja 20 tahun mendapatkan penghargaan dalam bentuk uang yang nilainya sesuai dengan kerja).⁸⁰

Untuk mendukung hasil wawancara di atas, peneliti melakukan dokumentasi penelitian terkait komponen upah guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Peneliti memperoleh Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah serta uraian tentang pengupahan, yang disusun secara urut oleh bagian SDM. Dokumentasi terkait tentang komponen upah guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, dapat dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.⁸¹ Serta dokumentasi terkait masalah tambahan, dapat dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.⁸²

⁸⁰Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

⁸¹Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 138-140.

⁸²Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 160-161.

Dalam hal ini ditambahkan oleh Ustadz Khairul Hadi selaku Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin mengenai komponen upah yang didapatkan sebagai berikut.

Komponen upah yang saya dapatkan selama menjadi guru tetap yayasan serta menjadi kepala sekolah yaitu:

1. Gaji pokok
2. Tunjangan umum
3. Tunjangan jabatan
4. Tunjangan keluarga
5. Tunjangan transport
6. Waktu lebih
7. Bonus
8. Tunjangan lain
9. PPH Pasal 21
10. BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan

Tentu sesuai dengan jabatan dan golongannya masing-masing terkait komponen upah yang didapatkan oleh pegawai baik guru tetap maupun guru kontrak.”

“Untuk tunjangan lain yang di maksud, misalnya ada pegawai yang ada pinjaman ke yayasan atau koperasi. Bisa juga ada pegawai yang secara khusus mendapatkan tugas dari yayasan. Serta saya merasa cukup dengan gaji yang saya dapatkan serta gaji yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tanggung jawab kerja saya, serta upah yang saya dapatkan Tentu sangat cukup dari secara angka yang saya dapatkan.”⁸³

Kemudian, ustadzah Isna Susilowati selaku guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan selatan juga menambahkan terkait komponen upah yang beliau dapatkan selama menjadi guru tetap yayasan, sebagai berikut.

⁸³Khairul Hadi, Wawancara Pribadi, Kepala Sekolah SMAIT Ukhuwah Banjarmasin, Rabu, 23 Oktober 2024.

Komponen upah yang ulun dapatkan tentunya sesuai dengan komponen upah yang ada di peraturan yayasan. Jadi komponen upah yang ulun dapatkan yaitu: gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan umum, tunjangan keluarga, tunjangan transport, tunjangan waktu lebih (kalau ada lembur), PPH pasal 21, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, BPJS Pensiun. Serta selain komponen upah di yayasan ukhuwah juga ada maslahat tambahan yang bisa didapatkan oleh guru tetap maupun guru kontrak yayasan ukhuwah.

Dalam wawancara daring menggunakan aplikasi whatsApp, Ustadzah Isna memberikan contoh slip gaji selama sebulan bekerja menjadi guru tetap Yayasan Ukhuwah. Dalam slip gaji tersebut, terlihat bahwa upah yang di terima Ustadzah Isna Susilowati selama sebulan adalah sebesar Rp. 7.090.590 (tujuh juta sembilan puluh ribu lima ratus sembilan puluh rupiah). Dokumentasi penelitian terkait wawancara daring menggunakan aplikasi whatsApp bersama Ustadzah Isna Susilowati, bisa dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.⁸⁴ Selain itu, peneliti juga menanyakan apakah upah yang diterima sudah sesuai dan cukup dengan apa yang dikerjakan berdasarkan tanggung jawab, sebagai berikut.

Alhamdulillah, upah yang saya terima selama ini sudah sangat cukup sekali (kerja sebanding dengan upah yang di dapatkan). Karena di sini kami bekerja tidak dihitung per jam mengajar tetapi memang kontrak kerja nya dari pagi sampai sore jadi dihitung per jam kerja. Maka sebanyak itulah kami di gaji nya. Serta sudah mencukupi kebutuhan hidup layak saya selama ini.⁸⁵

Lebih lanjut, untuk mendukung hasil wawancara tersebut, peneliti melakukan dokumentasi penelitian terkait komponen upah yang diterima oleh Ustadzah Isna Susilowati selaku guru tetap Yayasan Ukhuwah. Dokumentasi terkait uraian komponen upah yang diterima oleh Ustadzah Isna Susilowati dapat dilihat pada bagian lampiran skripsi ini.⁸⁶

⁸⁴Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 153.

⁸⁵Isna Susilowati, Wawancara Pribadi, Guru Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, Rabu 30 Oktober 2024.

⁸⁶Hasil Dokumentasi Penelitian, dapat dilihat pada lampiran 14, h 153.

Hal terkait cara menentukan besaran gaji pokok untuk guru tetap yayasan, serta bagaimana proses perhitungan tunjangan-tunjangan yang ada di dalam komponen upah, Ustadz Syaiful Mukmin selaku Direktur Bidang Sumber Daya Manusia menjelaskan sebagai berikut. “Dalam penentuan besaran gaji pokok untuk pegawai yayasan ukhuwah sesuai dengan golongan pegawai serta dalam proses perhitungan tunjangan-tunjangan yang ada di dalam komponen upah itu ada rumusnya. Misalnya gaji pokok sekian, jadi tunjangannya berapa % dari gaji pokok. Sesuai.”⁸⁷

Dari hasil wawancara di atas, dan dokumentasi yang terkait, dapat disimpulkan bahwa di yayasan ukhuwah memiliki beberapa komponen upah yang menjadi acuan dalam pemberian upah guru tetap maupun guru kontrak. Komponen upah yang diterima pegawai adalah:

- 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

⁸⁷Syaiful Mukmin, Wawancara Pribadi, Direktur Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan. Kamis, 10 Oktober 2024.

10) BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan

Kemudian, selain komponen upah, guru tetap maupun guru kontrak juga mendapatkan maslahat tambahan, tetapi mungkin untuk maslahat tambahan lebih kepada guru tetap. Maslahat tambahan yang ada di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan sebagai berikut.

Maslahat tambahan untuk guru tetap dan guru kontrak yaitu:

- 1) Apresiasi kehadiran
- 2) Hadiah dari yayasan (ulang tahun, menikah, penghargaan hafalan Al-Quran 30 jus, dan lain-lain)
- 3) Pendidikan anak
- 4) Bantuan biaya menikah
- 5) Prestasi pegawai mendapatkan hadiah dari yayasan

Maslahat tambahan untuk guru tetap yaitu:

- 1) Masa kerja 10 tahun (loyalitas) mendapatkan Penghargaan uang tunai atau emas minimal 1-2 gram.
- 2) Untuk pegawai tetap angkatan 1-2 mendapatkan bantuan uang muka perumahan atau tanah kavling.
- 3) Masa kerja 15 tahun mendapatkan penghargaan umroh gratis
- 4) Masa kerja 20 tahun mendapatkan penghargaan dalam bentuk uang yang nilainya sesuai dengan kerja).

Upah yang diterima oleh guru tetap yayasan sesuai dengan perjanjian kerja maupun peraturan yayasan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta upah yang di terima Ustadzah Isna Susilowati selama sebulan adalah sebesar

Rp. 7.090.590 (tujuh juta sembilan puluh ribu lima ratus sembilan puluh rupiah). Jadi upah yang diterima sudah cukup untuk mencukupi kehidupan layak guru tetap tersebut. Lalu upah yang diterima sesuai dengan kerja yang dilakukan selama sebulan bekerja.

B. Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi secara langsung, wawancara, dan dokumentasi mengenai sistem pengupahan pada guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, peneliti melakukan analisis yang akan disajikan dalam pembahasan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Kebijakan Pengupahan

Sistem pengupahan yang diterapkan di Indonesia berdasarkan kebijakan pemerintah dalam undang-undang ketenagakerjaan disebut dengan sistem upah minimum, yaitu upah minimum yang di maksud adalah upah/gaji bulanan terendah yang terdiri atas upah/gaji pokok (wajib) yang di dalamnya termasuk tunjangan tetap yang sudah di tetapkan oleh pemerintah. Jadi, jika dalam pengupahan menurut undang-undang, perusahaan atau instansi pendidikan diwajibkan mengikuti aturan pemerintah yang berlaku, dengan membayar upah kepada pekerja/buruh, agar tercapainya keadilan dan kehidupan yang layak bagi para pekerja/buruh. Dengan demikian, Kebijakan upah merupakan instrumen yang efektif untuk memungkinkan pemerintah merancang dan mengendalikan dalam mengatur pemberian upah kepada pekerja demi kepentingan pembangunan ekonomi yang dirasakan.⁸⁸

⁸⁸Mirza Satria buana dan Rahmat Budiman, *Indonesia's Minimum Wage Policy After The Omnibus Law,* " *UUM Journal of Legal Studies*, *UUM Journal of Legal Studies* 13 (2022): 200, <https://doi.org/10.32890/uumjls2022.13.2.8>.

Kemudian, berdasarkan aturan pemerintah tentang kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh ini sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, meliputi:

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁸⁹

Hal yang sama juga diterapkan dalam sistem pengupahan pada guru tetap yayasan. Pada sistem pengupahan memiliki kebijakan pengupahan pada Peraturan Yayasan yang mengacu pada Peraturan Pemerintah dan perundang-undang an, sesuai dengan kebijakan pengupahan yang dijelaskan di atas. Seperti, upah yang diberikan kepada guru tetap maupun guru kontrak sesuai dengan upah minimum provinsi, sistem pengupahan yang diatur menurut penggolongan pegawai dengan struktur/skala yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Ketua Yayasan, serta upah kerja lembur akan dimasukkan ke tunjangan waktu lebih, kemudian di Yayasan Ukhuwah juga memiliki ketentuan untuk upah tidak masuk kerja. Misalnya

⁸⁹Pasal 5 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan SK No 081712 A.

pegawai yang tidak masuk kerja karena alasan tertentu akan tetap mendapatkan upah/tidak mendapatkan upah (*no work no pay*) sesuai dengan ketentuan Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

Setelah menyimak uraian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam sistem pengupahan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan memiliki beberapa kebijakan pengupahan. Pada kebijakan pengupahan dipersiapkan dan dijalankan dengan baik dan sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, memang dirancang dan direncanakan dengan baik, runut, sistematis, dan efektif untuk memastikan kelancaran dan keadilan dalam pemberian upah kepada guru tetap maupun guru kontrak Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.

2. Pelaksanaan Pengupahan

Pengertian upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 9 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁹⁰ Dalam pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota disebut UMK ini, di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024 Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan No. 100.3.3.1/0972/KUM/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024, menunjukkan bahwa UMK Kalimantan Selatan Untuk Tahun 2024 adalah Sebesar Rp. 3.282.812,21 (tiga juta dua ratus delapan puluh dua ribu delapan ratus dua belas rupiah dua puluh satu sen).⁹¹

Dapat diketahui bahwa pelaksanaan pengupahan pada guru tetap Yayasan

⁹⁰Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum Pasal 1 Bab 1.

⁹¹Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan No. 100.3.3.1/0972/KUM/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024.

Ukhuwah memiliki alur realisasi yang jelas. Dalam perealisasiannya, sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan (UMK), upah yang diterima oleh guru tetap Yayasan Ukhuwah juga mengikuti UMK di Kalimantan Selatan. dibuktikan dengan penuturan Ustadzah Isna Susilowati pada saat wawancara beliau mengatakan bahwa upah yang diberikan sudah sesuai. Serta dengan Ustadzah Isna menyebutkan bahwa upah yang diterima sudah sangat cukup, itu berarti upah yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan (UMK).

Dalam buku Buharudin Yusuf, dalam pelaksanaannya, sistem upah biasanya dapat dibedakan menjadi 3 yaitu:

a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.

b. Upah Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besar upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja.

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.⁹²

Berdasarkan wawancara dengan Ustadzah Isna Susilowati, mengatakan

⁹²Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok, PT. Rajagrafindo persada, 2015.

bahwa di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, dalam bekerja tidak dihitung selama per jam mengajar tetapi dihitung per jam kerja, sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah Tentang Waktu Kerja Pegawai. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa di Yayasan Ukhuwah dalam pelaksanaannya menggunakan sistem upah waktu. Jadi, dalam pemberian upah nya sesuai dengan waktu kerja dan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Jadi, dalam realisasi nya proses pemberian upah yang diterima oleh guru tetap yayasan sesuai dengan kehadiran selama bekerja satu bulan. Selanjutnya pencatatan absensi kehadiran tersebut akan diolah menjadi laporan kehadiran yang nantinya akan diperiksa dan mendapatkan pengesahan dari pimpinan setiap bidang/unit pada tanggal 26, lalu diserahkan ke bidang SDM, setelah itu laporan yang sudah terkumpul ke bidang SDM selanjutnya diolah menjadi sebuah draf upah dan mendapat pengesahan oleh atasan dan diusulkan pembayaran ke bagian keuangan, baru keuangan melakukan pencairan ke pegawai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menyimak uraian di atas, mengenai alur realisasi pengupahan guru tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, dapat disimpulkan bahwa dalam realisasi pengupahan di Yayasan Ukhuwah dirancang dengan baik dan dikelola serta dilaksanakan secara sistematis. Di mana dalam alur realisasi pengupahan yayasan, memiliki prosedur pengupahan pegawai yang menjadi acuan dalam realisasi pengupahan. Tentu tetap berlandaskan kepada Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang berlaku. Jadi, dalam realisasinya akan jelas sesuai dengan peraturan yang dijalankan.

3. Komponen Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari penguasa kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukannya (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).⁹³ Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, upah dapat digolongkan berdasarkan ketentuan pengupahan, digolongkan dengan beberapa jenis upah, dan dikelompokkan dengan beberapa komponen upah.

Hasil wawancara menjelaskan bahwa komponen upah yang ada di Yayasan Ukhuwah yaitu: upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan umum, tunjangan keluarga, tunjangan transport, tunjangan waktu lebih, bonus, tunjangan lain, pph pasal 21, BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. Besaran upah pokok setiap pegawai tentu ditinjau secara berkala setiap tahun ajaran dengan tetap memperhatikan dan memprioritaskan keadaan keuangan yayasan. Untuk tunjangan-tunjangan yang didapatkan, sesuai dengan golongan, tugas kewajiban dan tanggung jawab masing-masing. Pada tahapan pengumpulan data, data yang dikumpulkan meliputi Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah Banjarmasin tentang Pengupahan dan Surat Keputusan tentang penjelasan mengenai tunjangan-

⁹³Qadariah Barkah Peny Cahaya Azwari, Zuul Fitriani Umari, *Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah Di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali*, Jurnal Kajian Ekonomi Islam 3 (2018): 193.

tunjangan komponen upah serta hal yang terkait dengan Pengupahan.

Upah merupakan komponen penting yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai timbal balik dari produktivitas kerja yang dihasilkan. Pemberian upah ini harus berstandar layak agar para pekerja dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Penetapan upah merupakan salah satu bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk melindungi dan memajukan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan kebutuhan hidup layak sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.⁹⁴

Di yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, bukan sekedar hanya upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan lain nya saja yang didapatkan, bahkan Yayasan Ukhuwah memberikan fasilitas atau maslahat tambahan untuk pegawai tetap sesuai Surat Keputusan Ketua Yayasan Ukhuwah tentang Penerimaan Pegawai Tetap Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan Pasal 9 dan Pasal 10. Tidak hanya itu, upah pokok yang didapatkan oleh guru tetap yayasan adalah upah bersih, dimana pajak penghasilannya (PPH 21) ditanggung oleh Yayasan Ukhuwah serta baik guru tetap maupun guru kontrak akan mendapatkan tunjangan pendidikan anak dan bantuan biaya bersalin sesuai dengan Peraturan Yayasan Ukhuwah dengan ketentuan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan serta memprioritaskan keadaan keuangan yayasan. Salah satu contoh upah yang diterima guru tetap

⁹⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 6.

Yayasan Ukhuwah adalah upah yang diterima oleh Ustadzah Isna Susilowati selama sebulan adalah Rp. 7.090.590 (tujuh juta sembilan puluh ribu lima ratus sembilan puluh rupiah).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa dalam komponen upah yang diberikan yayasan ukhuwah dan diterima oleh guru tetap yayasan ukhuwah sesuai dengan perjanjian kerja, beban kerja, tanggung jawab serta sesuai dengan golongan pegawai dan Peraturan Yayasan. Dapat dilihat dalam Surat Keputusan Yayasan Ukhuwah Tentang Pengupahan yang di dalamnya menyebutkan ada beberapa komponen upah yang diterima oleh guru tetap sudah sesuai dengan upah yang diterima guru tetap setiap bulannya. Lebih lanjut, upah yang diterima tentunya adil, cukup, dan layak untuk mencukupi kehidupan. Dapat dikatakan bahwa upah merupakan komponen penting yang harus diberikan sebagai timbal balik dari produktivitas kerja yang dihasilkan.⁹⁵

⁹⁵Petra J Pelle, Ronny Maramis, dan Marthin L Lambonan, *Implementasi Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Buruh*, Jurnal Fakultas Hukum 2024, hal. 4.