

---

## PENERAPAN PRINSIP NON DISKRIMINASI DALAM PENGUPAHAN GURU NGAJI DI LEMBAGA TAHSIN QUR'AN KOTA PASURUAN

Bayu Prasetio<sup>1\*</sup>, Ida Rindaningsih<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup> Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No.666 B, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

*Email: bayu.prasetio8720@gmail.com*

---

Informasi Artikel

**Abstrak**

**Diterima:**  
19 Januari 2023

**Revised :**  
08 Februari 2023

**Accepted:**  
10 Februari 2023

---

**Kata kunci:**

*Prinsip Non  
Diskriminasi; Upah  
UMK; guru ngaji*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan bagi guru ngaji di Lembaga Tahsin Al-Qur'an Kota Pasuruan dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam perbedaan pengupahan bagi guru ngaji di Lembaga Tahsin Qur'an Kota Pasuruan. Guru ngaji masih dianggap sebagai golongan bawah yang memerlukan perlindungan untuk dijamin hak-haknya salah satunya yaitu upah. Perlindungan tersebut untuk menjamin kesetaraan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan guru ngaji. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, spesifikasi penelitian ini diuraikan secara deskriptif analitis. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data diperoleh dari data primer dan data sekunder dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu studi literatur dan wawancara. Sedangkan metode analisis data penelitian ini menggunakan teknik deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan bagi guru ngaji di Lembaga Tahsin Qur'an Kota Pasuruan telah diterapkan. Hal ini bisa dilihat dari kesetaraan dalam kaitannya dengan besaran angka yang diterima setiap bulan disetarakan dengan UMK di kota Pasuruan.

---

**How to Cite:** Prasetio, Bayu & Ida Rindaningsih. (2023). Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dalam Pengupahan Guru Ngaji Di Lembaga Tahsin Qur'an Kota Pasuruan. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(1), 156 - 165.

---

### Pendahuluan

Indonesia memiliki masalah ketenagakerjaan yang terus berubah dari waktu ke waktu. Dalam kurun waktu beberapa tahun ke belakang kondisi ekonomi di Indonesia lebih baik, namun hal tersebut tidak secara langsung berdampak pada banyaknya lapangan kerja yang makin baik karena memang jumlah lapangan kerja tidak secara otomatis disebabkan oleh pertumbuhan ekonomi. Di lain sisi ternyata juga mengalami pertumbuhan angka pengangguran dimana diantara

penyebabnya yaitu bertambahnya jumlah masyarakat Indonesia karena meningkatnya angka kelahiran dan bertambahnya tingkat harapan hidup masyarakat. Pengangguran menjadi masalah utama yang juga ditangani oleh dinas ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan yang menyebabkan pengangguran masih banyak adalah menurunnya kualitas tenaga kerja. Untuk melihat kualitas tenaga kerja bisa didapatkan dari status riwayat pendidikan calon tenaga kerja. Tingkat pendidikan yang rendah tentu bisa menjadi penyebab rendahnya kualitas tenaga kerja, misalnya rendahnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang nantinya menyebabkan rendahnya tingkat produktifitas tenaga kerja dan pada akhirnya sangat berpengaruh kepada upah yang akan didapatkan.

Upah merupakan sesuatu yang perlu menjadi perbincangan serius dalam hal ketenagakerjaan, karena seseorang bekerja dengan tujuan memperoleh sesuatu berupa upah yang nantinya dengan upah tersebut bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Jika suatu lembaga menawarkan nilai upah yang dianggap tidak bisa mencukupi kebutuhan hidupnya, maka bisa jadi seseorang akan menolak bergabung di lembaga tersebut dan berfikir mencari kerja di tempat lain. Kesulitan mendapatkan pekerjaan dikarenakan kurangnya kualifikasi yang dimiliki membuat seseorang memilih pekerjaan lain yang tidak dibutuhkan sebuah kualifikasi tertentu, misalnya ijazah S1, pengalaman bekerja dan lain-lain. Salah satu pekerjaan yang dianggap mudah dan tidak membutuhkan kualifikasi tertentu tersebut adalah sebagai guru ngaji. Menurut Muhaimin dalam (Robiatul Aliyah, 2021) guru ngaji adalah seseorang yang memberikan pendidikan baca tulis Alquran, guru madrasah, guru pesantren maupun da'i, dan seseorang yang mengajarkan kitab-kitab keagamaan secara umum, mengajarkan ilmu agama secara luas kepada masyarakat supaya memiliki akhlak yang terpuji.

Guru ngaji merupakan pekerjaan yang bergerak di bidang jasa yang mereka tentu saja berhak menerima upah atas pekerjaan mereka. Rahmania menjelaskan bahwa Islam menjelaskan mengenai upah secara rinci dalam pembahasan yang termasuk pada pembahasan ijarah yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi diberikan oleh pengontrak pekerja (musta'jir) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual (Rahmania et al., 2020). Hal yang senada disampaikan oleh Pamungkas bahwa upah diartikan sebagai hak yang didapat oleh pekerja dalam bentuk uang sebagai ganjaran dari pemberi kerja menurut ketentuan bersama, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas jasa atau pekerjaan yang sudah dilaksanakan (Pamungkas, 2016). Jadi upah sebagai imbalan yang diperoleh guru ngaji atas jasanya dalam mengajar dari pihak lain, oleh karenanya upah pada prinsipnya mesti setara dengan jasa yang telah dilaksanakan oleh guru ngaji tersebut. Kesetaraan dalam hal upah guru ngaji setidaknya bisa dilihat dari seberapa lama waktu yang mereka gunakan untuk

mengajar dan berapa yang mereka terima dari usaha meluangkan waktunya tersebut.

Diskriminasi dalam pekerjaan sebagaimana disampaikan oleh Irianto Simbolon dalam bukunya "*Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia*" yaitu berkaitan dengan rekrutmen, remunerasi, akses terhadap pelatihan, promosi, terminasi, atau pemensiunan berdasarkan ras, asal kebangsaan atau sosial, kasta, kelahiran, agama, disabilitas, gender, orientasi seksual, tanggung jawab keluarga, status perkawinan, keanggotaan dalam serikat pekerja, opini politik, usia dan kondisi lainnya yang bisa menimbulkan diskriminasi (Kemenakertrans, 2012). Remunerasi atau pengupahan termasuk didalamnya yang harus dihindari dalam hal diskriminasi. Abdul Lathief mengatakan Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. (Aji & Haryani, 2017)

Prinsip non-diskriminasi di tempat kerja adalah hal yang utama dalam ketenaga kerjaan dan telah tercantum dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Dewi (2017) mengatakan bahwa prinsip non-diskriminasi ini untuk melindungi hak-hak manusia dalam hal keadilan sosial dan ekonomi (Rahmania et al., 2020). Disamping itu Menurut Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Maka dari itu implementasinya adalah bahwa setiap orang berhak mempunyai kesempatan untuk bekerja dan mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>9</sup> dan pemerintah dan masyarakat bertanggungjawab atas terciptanya hubungan dan lingkungan kerja yang adil didalam maupun diluar hubungan kerja. Keadilah sosial dan ekonomi yang dimaksud adalah dalam mewujudkan kemakmuran bagi setiap pekerja termasuk dalam hal ini adalah guru ngaji.

Di beberapa daerah upah guru ngaji masih minim. Mengutip dari *harian republik.co.id*, founder Pesantren Arrasyid sekaligus perwakilan Duta Quran Indonesia Ustadz Heru dan Umi Mira mengungkapkan bahwa saat ini masih banyak guru mengaji yang mendapatkan upah di bawah Rp50.000 per bulan atau bahkan tak dibayar. Beliau melanjutkan bahwa perbedaan upah guru ngaji di kota dan di desa sangatlah jauh. Di kutip dari *republik.co.id* beliau berkata "Jadi kalau di kota-kota biasanya kan ada guru ngaji di SDIT atau SMPIT itu mungkin di atas Rp1,5 juta hingga Rp2 juta. Tapi kalau di kampung-kampung, dari Sukabumi atau Cianjur, itu kurang lebih (bayarannya) sekitar Rp50.000 per bulan dan hanya 15 persen dari data kami miliki itu menerima per bulan Rp500 ribu ke atas. Selebihnya, Rp500 ribu ke bawah. Dan bahkan di Kepulauan Aru, mereka tetap ikhlas mengajar di bagian Indonesia paling timur," Di Surabaya yang notabene merupakan salah satu kota besar upah guru ngaji masih belum terlalu

diperhatikan. Sebagaimana yang disampaikan Karimah (2018) bahwa upah guru ngaji di kota Surabaya telah distandarisasi, oleh karenanya guru ngaji telah terjamin pendapatannya walaupun masih di bawah UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten). Upah guru ngaji yang baru masuk di awal bulan sebesar Rp 100.000 dan setelah menginjak bulan selanjutnya sebesar Rp 150.000. Jumlah ini akan semakin bertambah disesuaikan dengan kualitas kinerjanya pada bulan-bulan awal karena pemantauan kegiatan belajar mengajarnya terus dilakukan sejak pertama kali mengajar. Rata-rata upah guru ngaji di Surabaya sebesar Rp.200.000.(Karimah, 2018)

Penerapan prinsip standar minimal pengupahan dalam menghindari sikap diskriminasi terhadap guru ngaji bisa dilakukan dengan cara melihat besaran UMK di daerah tertentu. Hal ini dikarenakan penentuan UMK oleh gubernur di suatu daerah tertentu sudah didasarkan pada kajian mendalam oleh tim khusus yang telah mengetahui berapa rata-rata kebutuhan hidup di suatu kota/kabupaten tertentu, termasuk juga di Kota Pasuruan. Sebagaimana disampaikan oleh Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan, Dinar Titus Jogaswitani dalam website resmi Kemnaker.go.id bahwa semangat dari formula Upah Minimum berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 adalah untuk mengurangi kesenjangan Upah Minimum, sehingga terwujud keadilan antar wilayah. Keadilan antar wilayah tersebut dicapai melalui pendekatan Rata-Rata Konsumsi Rumah Tangga di masing-masing wilayah.

Oleh karena itu, upah dengan standar UMK bagi para pekerja apapun merupakan hal yang patut diperjuangkan oleh para pemberi kerja. Termasuk bagi para guru ngaji, mereka berhak mendapatkan upah yang layak sebagai bentuk non-diskriminasi dari pekerjaan apapun. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan prinsip non-diskriminasi dalam pengupahan guru ngaji di lembaga tahsin qur'an di kota pasuruan?
2. Faktor apa saja membedakan dalam menentukan besaran upah guru ngaji di lembaga tahsin qur'an di kota pasuruan?

## **Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Empiris. Menurut Abdulkadir Muhammad di dalam Sonhaji (2021) Yuridis Empiris artinya penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat. Metode yuridis adalah metode penelitian hukum yang menyelidiki hal - hal yang berhubungan dengan hukum baik hukum formal maupun hukum non formal (Dewi et al., 2017). Terkait dengan sumber yang dipakai sebagai dasar pendekatan yuridis Izzati (2021) juga menyampaikan bahwa penelitian dengan pendekatan Yuridis dilakukan melalui studi kepustakaan

dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Maya (2019) menjelaskan bahwa bahan hukum primer yang terdiri atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Ketetapan MPR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi CEDAW, Undang- 13 Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111, Peraturan Perundang-Undangan lainnya, kemudian sumber hukum internasional yang terdiri dari International Labour Organization Convention No. 183 Year 2000 on Maternity Protection, ILO Convention 100 on Equal Remuneration for Work of Equal Value, ILO Convention 177 on Concerning Home Work, dan beberapa konvensi ILO lainnya, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Konvensi CEDAW), dan sumber hukum internasional lainnya (Sari, 2019). Sedangkan data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, putusan pengadilan, teoriteori hukum, dan doktrin ahli hukum terkemuka. Sedangkan Empiris yang dimaksud adalah melalui observasi terhadap keberadaan hubungan kerja non-standar dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga melakukan studi empiris literatur, yang meliputi literatur akademik (buku, artikel jurnal), dan grey literatur (berita media masa, artikel online, laporan organisasi internasional, dan data penunjang lain).(Izzati, 2021)

Penelitian ini memakai deskriptif analitis. Menurut Sonhaji (2017) *deskriptif analitis*, yaitu penjabaran peraturan perundang- undangan yang ada lalu dihubungkan dengan prinsip hukum dan implementasi hukum positif terkait masalah penelitian. Disamping menjelaskan masalah yang ada juga melakukan analisis bahan-bahan hukum yang dipakai dalam penelitian. Bersifat deskriptif yaitu penelitian ini menggambarkan secara sistematis dan rinci terkait sesuatu yang berhubungan masalah penelitian.(Dewi et al., 2017).

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan pimpinan lembaga tahsin qur'an serta beberapa guru ngaji di lembaga tahsin qur'an kota pasuruan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara analisis-kualitatif, dimana analisa tidak dinyatakan dengan menggunakan rumusan eksak atau dalam bentuk angka- angka dan statistik, melainkan menggambarkan dan menguji kualitas data dan pernyataan-pernyataan yang relevan dengan masalah yang dipilih dan dari hal tersebut diharapkan dapat menjawab permasalahan yang ada sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan dalam Pengupahan bagi guru ngaji di lembaga tahsin qur'an Kota Pasuruan**

Sesuai surat keputusan Gubernur Jatim nomor 188/803/KPTS/013/2021 bahwa UMK kota Pasuruan sebesar Rp. 2.838.837,64 pada tahun 2022. Ini merupakan nilai



yang telah ditentukan sebagai nilai terendah berdasarkan kelayakan hidup di kota pasuruan. Nilai ini dianggap cukup memenuhi bagi seseorang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga tertentu dengan menganut 5 hari kerja dan 8 jam kerja dalam sehari. Jika ingin mengetahui berapa besaran gaji perjam nya, maka jika dihitung dengan kalkulator maka diketahui bahwa seseorang bekerja dihargai dengan nilai Rp.16.130,-. Angka ini diperoleh dari pembagian besaran UMK di kota pasuruan dengan jumlah hari efektif kerja yaitu 22 hari dari 30 hari lalu dibagi lagi dengan jumlah jam efektif kerja dalam sehari yaitu 8 jam sehari. Dengan besaran angka tersebut, penulis ingin menjadikannya sebagai tolak ukur penerapan non-diskriminasi dalam pengupahan guru ngaji pada suatu lembaga tahsin qur'an di Kota Pasuruan.

Sebagai perbandingan, penulis melihat bahwa di beberapa tempat di Jawa Timur memiliki sistem pengupahan yang berbeda. Di Surabaya misalnya sebagaimana yang disampaikan wawit seorang guru ngaji dalam wawancara dengan Karimah bahwa untuk wilayah Surabaya mengenai upah guru TPQ telah ada standartisasi, sehingga para guru TPQ memiliki jaminan pendapatan meskipun jumlah itu jauh di bawah UMR. Biasanya upah guru TPQ baru pada bulan pertama sebesar Rp 100.000 dan pada bulan kedua sebesar Rp 150.000. Jumlah ini akan semakin meningkat sesuai dengan kualitas kerjanya pada bulan-bulan pertama karena pada bulan pertama guru TPQ baru akan selalu dipantau dalam proses belajar mengajarnya. Dan upah guru TPQ di Surabaya rata-rata sebesar Rp 200.000 (Karimah, 2018). Sedangkan di Gresik menurut Mujayati bahwa besarnya insentif yang diterima oleh guru ngaji bergantung pada besarnya SPP yang dibayarkan oleh para santri. Sedangkan besarnya SPP dan jumlah santri antara satu TPQ dengan TPQ yang lainnya tidak sama. Contohnya SPP di salah satu TPQ di kota Gresik sebesar Rp 5.000 perbulan, sedangkan di TPQ lainnya sebesar Rp 10.000 perbulan. Besarnya SPP pun ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara pengurus TPQ dengan para wali santri. Dan sebagian lainnya, upah guru TPQ bergantung pada besar sumbangan donatur yang berasal dari masyarakat sekitar yang peduli pada pentingnya keberadaan TPQ. Ini lah yang menyebabkan upah yang diterima guru ngaji di Gresik juga masih jauh di bawah UMR/UMK. (Karimah, 2018).

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa upah minimum Kota Pasuruan jika direduksi kedalam jam maka diketahui besaran upah sejumlah Rp.16.130 / jam. Dengan dasar upah minimum inilah penerapan non diskriminasi dalam pengupahan guru ngaji di lembaga tahsin al qur'an kota pasuruan bisa diketahui. Dari hasil wawancara dengan sebuah pimpinan lembaga tahsin qur'an di kota pasuruan diketahui bahwa proses rekrutmen guru ngaji yang telah dilakukan merupakan langkah pertama yang ditempuh untuk mendapatkan guru ngaji yang memang memiliki kompetensi di bidangnya. Sebelum melakukan langkah tes tilawah dan wawancara terhadap calon guru ngaji, pihak pimpinan atau pengelola lembaga tahsin qur'an membuat brosur terlebih dahulu yang isinya membuka

lowongan kerja sebagai guru ngaji di lembaga tersebut. Isi brosur meliputi beberapa kualifikasi yang diharapkan menjadi syarat diterimanya calon guru ngaji tersebut. Setidaknya 3 hal yang tercantum di brosur yaitu jenis kelamin, pendidikan minimal, ijazah / syahadah baca qur'an.

Untuk yang pertama terkait dengan jenis kelamin, lembaga tahsin qur'an tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan. Peluang yang sama diberikan kepada jenis kelamin laki-laki dan perempuan untuk menjadi bagian dari pengajar qur'an di lembaga tahsin tersebut. Yang kedua terkait dengan pendidikan formal minimal, lembaga tahsin qur'an mensyaratkan minimal pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan lulusan SMA setidaknya diharapkan mampu berkomunikasi dengan baik dengan para santri dan telah memiliki kemampuan dasar keilmuan yang diharapkan mampu membantu para santri di lembaga tahsin jika memiliki kesulitan dalam belajar Al Qur'an atau permasalahan pembelajaran lainnya. Dan yang terakhir adalah syarat kepemilikan ijazah/syahadah baca qur'an. Menurut pengelola lembaga tahsin qur'an, ini yang paling penting diantara syarat yang ada karena kemampuan baca qur'an calon guru ngaji akan menjadikan dirinya model contoh bacaan yang benar bagi para santri nantinya. Guru yang sudah memiliki syahadah baca qur'an setidaknya sudah memenuhi syarat sebanyak 70% untuk diterima meskipun nanti akan dites lagi secara langsung terkait kemampuan baca qur'annya. Ketiga hal ini lah kemudian pengelola menyebut sebagai syarat administrasi. Ketika lolos uji berkas administrasi maka dilanjutkan dengan proses wawancara dengan beberapa pertanyaan teknis dan non-teknis sekaligus tes langsung bacaan Al-Qur'an dengan penguji khusus yang mumpuni di bidangnya yang kemudian berwenang menentukan apakah calon guru ngaji tersebut lolos tes atau tidak. Pertanyaan teknis contohnya "bagaimana menurut anda cara mengajar hafalan yang baik, bagaimana mengajarkan baca qur'an kepada anak usia dini dll. Pertanyaan non-teknis contohnya "mengapa anda tertarik menjadi guru ngaji, berapa upah atau gaji yang anda harapkan sebagai guru ngaji dll. Terkait dengan gaji tentu saja pengelola lembaga tahsin sebenarnya hanya basa basi menanyakan kepada calon guru ngaji. Besaran upah atau gaji yang akan diterima oleh para guru ngaji telah ditentukan oleh lembaga.

Menurut informasi dari pengelola lembaga tahsin yang kemudian peneliti komparasikan dengan jawaban beberapa guru ngaji, maka jumlah gaji yang diterima oleh guru ngaji dalam sebulan minimal Rp.400.000,-. Dengan jumlah hari efektif 4 hari dalam sepekan dan dalam sehari hanya 1,5 jam mengajar yaitu jam 15.30 sampai 17.00 WIB. Jika direduksi menjadi jumlah yang diterima per jam nya maka bisa dihitung dengan cara jumlah gaji perbulan yaitu Rp. 400.000 dibagi 16 yang merupakan hari efektif tiap bulannya lalu dibagi lagi dengan 1,5 yang merupakan jam efektif mengajar setiap harinya, maka dihasilkan angka Rp.16.667,-.

Jika dibandingkan dengan besaran UMK yang jumlahnya Rp.16.130,- per jam,

maka besaran upah / gaji guru telah melampaui UMK meski hanya berbeda tipis yaitu Rp. 16.667,- per jam nya. Dengan demikian penerapan non-diskriminasi dalam hal pengupahan berdasarkan nilai UMK kota pasuruan di lembaga tahsin Qur'an kota pasuruan telah dilaksanakan dengan baik. Berbeda dengan daerah lain seperti Gresik misalnya yang UMK 2022 yaitu Rp 4.372.030,51/bulan, maka setidaknya guru ngaji perjam nya layak diberi upah sebesar Rp.24.841,- atau dibulatkan menjadi Rp.25.000/jam nya. Maka dengan waktu yang sama misalnya jam mengajar dari 15.30 sd 17,00 maka guru ngaji di Gresik layak mendapatkan upah Rp.600.000,-/bulan. Begitu juga dengan kota Surabaya yang secara nominal UMK tidak jauh berbeda dengan kota Gresik yaitu Rp4.375.479,- juga memberikan upah pada guru ngaji sekitar Rp.600.000,-/bulan dengan waktu mengajar yang sama.

#### **B. Faktor yang membedakan penentuan upah bagi guru ngaji di lembaga tahsin Qur'an Kota Pasuruan**

Dikarenakan rata-rata upah guru ngaji setiap bulannya masih di bawah UMK, maka para guru ngaji berusaha mencari kegiatan lain di luar jam mengajarnya untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Menambah jam mengajar di luar jam normal merupakan salah satu cara yang biasa dilakukan oleh para guru ngaji. Di kota Surabaya misalnya seperti yang disampaikan Karimah sistem dan pengajaran al-Qur'an awalnya diadakan setelah pulang sekolah di sore hari hingga menjelang senja. Sering berjalannya waktu dan makin bertambah santrinya, ada guru yang menambah jam mengajar sampai waktu malam sampai menjelang isya (Karimah, 2018). Di beberapa daerah termasuk Surabaya dan Gresik guru ngaji diharuskan memiliki sertifikat atau syahadah sebagai syarat untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih layak. Sebagaimana yang disampaikan Karimah bahwa sebelumnya para guru TPQ harus melakukan serangkaian tes atau ujian yang dibuktikan dengan diterimanya sertifikat dan syahadah untuk mengajar TPQ. Tes tersebut meliputi 4 tahapan, yaitu tes Makharijul Huruf, tes baca al-Qur'an, tes Ghorib, dan tes Micro Teaching. Tes atau ujian tersebut bisa dibilang cukup sulit untuk dilakukan. Namun sertifikasi ini tidak 100 persen menjamin kualitas kesejahteraan guru TPQ, melainkan untuk memperbaiki sedikit kesejahteraan mereka, karena setelah sertifikasi guru TPQ memperoleh sedikit tunjangan dari pemerintah, meskipun jumlahnya tidak seberapa dan tunjangan tersebut tidak turun kepada para pengajar secara rutin tiap bulannya (Karimah, 2018). Dari beberapa kondisi tersebut, maka untuk mendapatkan kesejahteraan lebih bagi guru ngaji bisa berupa meningkatkan kapasitas dan kualitas dengan memiliki sertifikat atau syahadah dan juga bisa berupa menambah jam mengajar di luar jam mengajar normal.

Melalui wawancara dengan pengelola lembaga tahsin Qur'an, peneliti menganggap bahwa meskipun tidak ada diskriminasi dalam pengupahan, terdapat adanya pembedaan pengupahan bagi guru ngaji di lembaga tahsin



qur'an kota pasuruan tersebut. Faktor yang membedakan penentuan upah bagi guru ngaji tersebut adalah:

*1. Tambahan jam mengajar*

Jumlah guru ngaji di lembaga tahsin qur'an kota pasuruan sebanyak 12 orang, terdiri dari 9 perempuan dan 3 laki-laki. Waktu normal mengajar rata-rata setiap hari senin sampai kamis (4 hari) pada pukul 15.30 sampai 17.00. Beberapa diantara para guru tersebut ada yang mendapat amanah lebih berupa tambahan jam mengajar. Tambahan jam mengajar tersebut yaitu di hari sabtu dan ahad pada pukul 07.00 sd 08.30 (sesi 1) ini diperuntukkan kelas tahsin dewasa putra dan pada pukul 09.30 sd 11.00 (sesi 2) ini diperuntukkan kelas tahsin dewasa putri.

*2. Tambahan tugas di luar jam mengajar*

Lembaga tahsin qur'an bekerja sama dengan Lembaga manajemen Infaq Kota Pasuruan yang kemudian bertugas mencari donatur, mencatat donasi dan mengelola donasi/infaq. Dalam pencarian dan pengumpulan donasi, pengelola lembaga tahsin qur'an turut serta memberdayakan beberapa guru ngaji untuk membantu pencatatan dan penyetoran donasi ke Lembaga Manajemen Infaq kota pasuruan. Dari situlah guru ngaji tersebut mendapatkan tambahan upah di luar tugas intinya yaitu mengajar.

## **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Penerapan prinsip non-diskriminasi di lembaga tahsin qur'an Kota Pasuruan telah di lakukan. Upaya yang dilakukan dalam menerapkan prinsip non-diskriminasi bagi guru ngaji di lembaga tahsin qur'an kota pasuruan yaitu dengan cara menetapkan upah yang diberikan kepada guru ngaji berdasarkan aturan yang berlaku, yaitu minimal Upah Minimum Kota/Kabupaten di Kota Pasuruan.
2. Sedangkan faktor yang membedakan penentuan upah bagi guru ngaji di lembaga tahsin qur'an kota Pasuruan yaitu tambahan jam mengajar dan tambahan tugas selain jam mengajar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83. <https://doi.org/10.20961/sp.v12i2.16246>
- Dewi, S. L., Ispriyoso, B., & Sonhaji. (2017). Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal. *Diponegoro Law Journal*, 6, 1-21. <http://www.ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dlr/>

- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290-303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Karimah, T. (2018). *Gaji Guru Taman Pendidikan Al- Qur ' An Dalam Perspektif Ekonomi Syari ' Ah Surat Al- Isra ' ayat 9 yang berarti* : 8, 1-21.
- Kemenakertrans. (2012). *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_203503.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_203503.pdf)
- Pamungkas, S. (2016). Diskresi Dalam Penetapan Upah Minimum Oleh Gubernur. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 61. <https://doi.org/10.24246/jrh.2016.v1.i1.p61-79>
- Rahmania, R., Kurnia, T., & Hasbi, S. (2020). Model Penggajian Guru Berdasarkan Perspektif Islam Teacher Payroll Models Based on Islamic Perspectives. *Scholar.Archive.Org*, 6(2), 189-196. [https://scholar.archive.org/work/oulmtfqmhrcujllzao4v4xdhhe/access/wayback/https://ojs.unida.ac.id/JSEI/article/download/3577/pdf\\_1](https://scholar.archive.org/work/oulmtfqmhrcujllzao4v4xdhhe/access/wayback/https://ojs.unida.ac.id/JSEI/article/download/3577/pdf_1)
- Robiatul Aliyah. (2021). *Representasi Guru Ngaji Dalam Novel Ghuffron Karya Humam S. Chudori Serta Implikasinya Terhadap Pembelajaran Bahasa Dan Sastra Indonesia Di Sekolah*. 6.
- Sari, M. N. I. (2019). *Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan Dan Implementasinya Di Indonesia*. 12-13. <https://www.republika.co.id/berita/r8sezp313/upah-guru-mengaji-di-daerah-minim>. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-bahas-proses-penetapan-upah-minimum-tahun-2022>.