

**ASAS PRESTASI DAN KONTRAPRESTASI DALAM HUBUNGAN
KERJA TANPA PERJANJIAN TERTULIS: TINJAUAN HUKUM
TERHADAP PENARIKAN KEMBALI UPAH GURU HONORER**



SKRIPSI

**DITUNJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU
HUKUM**

OLEH:

NURUL HIDAYAH RAHMI

NIM. 22103040008

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. SRI WAHYUNI, S.Ag., M.Ag., M.Hum

ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hidayah Rahmi

NIM : 22103040008

Prodi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Asas Prestasi dan Kontraprestasi dalam Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Tertulis: Tinjauan Hukum Terhadap Penarikan Kembali Upah Guru Honorer” adalah asli, yang merupakan hasil karya atau laporan penelitian yang penyusun lakukan sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Yogyakarta, 24 April 2026

Yang Menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIDIGRAH
YOGYAKARTA



Nurul Hidayah Rahmi

NIM: 22103040008

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Nurul Hidayah Rahmi

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nurul Hidayah Rahmi

NIM : 22103040008

Judul : Asas Prestasi dan Kontraprestasi dalam Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Tertulis: Tinjauan Hukum Terhadap Penarikan Upah Guru Honorer

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Ilmu Hukum fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 24 April 2026

Pembimbing



Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum

NIP: 19770107 200604 2 002

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-540/U.n.02/DS/PP.00.9/05/2026

Tugas Akhir dengan judul : ASAS PRESTASI DAN KONTRAPRESTASI DALAM HUBUNGAN KERJA TANPA PERJANJAIN TERTULIS: TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENARIKAN KEMBALI UPAH GURU HONORER

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NURUL HIDAYAH RAHMI
Nomor Induk Mahasiswa : 22103040008
Telah diujikan pada : Kamis, 30 April 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6a102b31ab66



Penguji I

Dr. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6a0fe2229c0b7



Penguji II

Dr. Faiq Tobroni, M.H.
SIGNED

Valid ID: 6a100c27eb21



Yogyakarta, 30 April 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6a13fb54a877c

ABSTRAK

Hubungan kerja antara guru honorer dan lembaga pendidikan merupakan suatu hubungan hukum yang berlandaskan asas prestasi dan kontraprestasi, di mana guru memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas mengajar sebagai prestasi, sementara sekolah berkewajiban untuk memberikan upah sebagai bentuk kontraprestasi. Permasalahan terjadi ketika terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak, diikuti dengan tuntutan dari pihak sekolah untuk mengembalikan upah kepada guru honorer setelah pemberhentian tersebut. Posisi upah yang telah diterima, serta bentuk perlindungan hukum bagi guru honorer yang dirugikan akibat penarikan hak upah.

Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual dan empiris. Data diperoleh melalui wawancara dengan guru honorer yang mengalami langsung kejadian tersebut, dan didukung oleh studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 serta PERMENDIKBUD Nomor 10 Tahun 2017. Analisis dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, menggunakan teori perjanjian dan perlindungan hukum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan untuk mengembalikan upah setelah pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak memiliki dasar hukum yang kuat, karena upah merupakan hak yang timbul dari prestasi kerja yang telah dilakukan oleh guru honorer. Tindakan tersebut tidak sejalan dengan prinsip keadilan, dan perlindungan terhadap profesi pendidik. Penyelesaian yang seharusnya dilakukan melalui mekanisme musyawarah, mediasi yang difasilitasi oleh dinas pendidikan, atau tindakan hukum apabila hak guru tetap belum dipenuhi, sehingga perlindungan hukum untuk guru honorer dapat terealisasi dengan baik.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Guru Honorer, Pengembalian Upah, Prestasi dan Kontraprestasi, Pemutusan Hubungan Kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The employment relationship between honorary teachers and educational institutions is a legal one based on the principles of performance and counter-performance. The teacher is obligated to carry out teaching duties as a performance, while the school is obligated to provide wages as a form of counter-performance. Problems arise when the employment relationship is unilaterally terminated, followed by demands from the school to return wages to the honorary teacher after the dismissal. The status of wages received, as well as the form of legal protection for honorary teachers who are disadvantaged by the withdrawal of wages, are discussed.

This research uses an empirical legal method with a statutory, conceptual, and empirical approach. Data were obtained through interviews with honorary teachers who experienced the incident directly, and are supported by a literature review of laws and regulations, specifically Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers, the Manpower Law, Government Regulation Number 36 of 2021, and Regulation of the Minister of Education and Culture Number 10 of 2017.

The analysis was conducted using a qualitative descriptive approach, utilizing the theory of contracts and legal protection. The research results show that demands for the return of wages after unilateral termination of employment lack a strong legal basis, as wages are a right arising from the work performance of honorary teachers. This action is inconsistent with the principles of justice and protection of the teaching profession. Resolutions should be made through deliberation, mediation facilitated by the education office, or legal action if the teacher's rights remain unfulfilled, so that legal protection for honorary teachers can be properly realized.

Keywords: Legal Protection, Honorary Teachers, Wage Returns, Achievement and Counter-achievements, Termination of Employment.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

(Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka akan berhasil)

Amor fati

(Mencintai setiap proses kehidupan)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan sangat bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai. Puji syukur yang tak terhingga pada Allah SWT yang telah meridhoi dan mengabulkan segala doa yang terucap.
2. Orang tua tersayang Ayah Darius Susatya dan Ibu Tri Wahyuni selaku orang tua kandung, bulek Yuliyati dan om Trihono Setya Nugroho, budhe Suyatmi, Pakde Hadi Sudarsono yang sudah saya anggap seperti orangtua saya, Zulfikar Rahman kakakku, Ainun Nisa Rahmah dan Zahratun Nafisah adikku tersayang, Karina Ristianti sepupu sekaligus teman berceritaku, Pramudya Mahadri, Battar Himawan adik adikku tersayang, pelipur dan hiburanku serta semua keluarga besar ku karena senantiasa mendoakan saya.
3. Ibu Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., Mag., M.Hum selaku dosen pembimbing saya yang selama ini telah baik, tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya
4. Sahabatku tersayang, Dian Tri Wahyu Ningsih dan Afini 'Aisyi, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan doa yang tidak pernah berhenti menguatkan langkahku hingga sampai pada titik ini. Kalian bukan hanya teman berbagi cerita, tetapi juga tempat pulang saat lelah, pengingat saat hampir menyerah,

dan alasan untuk terus percaya bahwa setiap perjuangan tidak pernah dilalui sendirian.

5. Teman-teman seperjuanganku yang tersayang Fafa, Nanad, Ipeh, Aul, Hamdani, Alman, Aldy, Reza, Ikhwan, Fawwaz. Terima kasih atas setiap proses yang telah kita lalui bersama, diskusi panjang, rasa lelah yang sama, kegelisahan menghadapi deadline, hingga tawa yang menjadi penguat di tengah tekanan. Kebersamaan ini bukan sekadar perjalanan akademik, tetapi juga pelajaran tentang saling mendukung dan bertahan dalam perjuangan yang tidak mudah. Semoga setiap langkah yang telah kita tempuh menjadi awal dari keberhasilan di masa depan, dan kenangan perjuangan ini selalu menjadi bagian berharga dalam hidup kita.
6. Kakak tingkatku tersayang Sayidatul Husna Panjaitan dan Azzahra Nurul Azizah terima kasih telah membantu dan sangat memotivasi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih untuk diriku sendiri yang telah bertahan, berjuang, dan tetap melangkah hingga sampai di titik ini. Segala lelah, ragu, dan proses panjang akhirnya terbayar dengan pencapaian hari ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam, karena karunia, rahmat, hidayah dan inayah-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Asas Prestasi dan Kontraprestasi dalam Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Tertulis: Tinjauan Hukum Terhadap Penarikan Kembali Upah Guru Honorer”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan alam, Nabi Agung Muhammad SAW. Penulis dalam hal ini sadar bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kesempurnaan. Penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi seluruh pembaca.

Penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. H. Ali Shodiqin, M.A.g, selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Farrah Syamala Rosyda, SH., MH selaku Sekertaris Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., Mag., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu siap ketika penulis membutuhkan informasi dan memotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Dr. Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing dan memberikan motivasi.
7. Segenap Civitas Akademika Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua yang senantiasa mengirimkan doa.
9. Seluruh sanak saudara dan teman yang sudah memberikan doá, dukungan, dan penyemangat dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
10. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman, Kepala Sekolah, Narasumber Guru, yang sudah memberikan informasi dan data terkait penelitian yang penulis lakukan.

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum kedepannya, khususnya dalam bidang hukum perdata pada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang lain.

Yogyakarta, 24 April 2026

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penulis

Nurul Hidayah Rahmi

NIM: 2210304008

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | ii |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| MOTTO | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | viii |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1. Tujuan Penelitian | 7 |
| 2. Kegunaan Penelitian | 8 |
| D. Telaah Pustaka | 9 |
| E. Kerangka Teoritik | 12 |
| F. Metode Penelitian | 20 |
| 1. Jenis Penelitian | 20 |
| 2. Sifat Penelitian | 21 |
| 3. Pendekatan Penelitian | 21 |
| 4. Sumber Pengumpulan Data | 22 |
| 5. Teknik Pengumpulan Data | 23 |
| 6. Analisis Data | 24 |
| G. Sistematika Pembahasan | 25 |

| | |
|--|-----------|
| BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA | 27 |
| A. Perjanjian..... | 27 |
| 1. Pengertian Perjanjian..... | 27 |
| 2. Asas-Asas Hukum Perjanjian..... | 28 |
| 3. Asas Kebebasan Berkontrak..... | 28 |
| 4. Asas Pacta Sunt Servenda | 29 |
| 5. Asas Itikad Baik (Good Faith) | 30 |
| 6. Asas konsesualisme..... | 30 |
| 7. Syarat sahnya Perjanjian | 31 |
| 8. Pembatalan atau Hapusnya Perjanjian | 33 |
| 9. Wanprestasi dan Akibat hukumnya..... | 36 |
| B. Perjanjian Kerja..... | 38 |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja..... | 38 |
| 2. Perjanjian Kerja Tidak Tertulis | 39 |
| 3. Asas Prestasi dan Kontraprestasi | 40 |
| C. Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan..... | 43 |
| 1. Pengertian Hubungan Kerja | 43 |
| 2. Hak dan Kewajiban Pekerja | 45 |
| 3. Pemutusan Hubungan Kerja..... | 46 |
| 4. Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja | 51 |
| D. Hubungan Kerja Guru dan Lembaga Pendidikan | 53 |
| 1. Pengertian Hubungan Kerja Guru dan Lembaga Pendidikan | 53 |
| 2. Hubungan Sekolah dan Dinas Pendidikan | 54 |
| BAB III GAMBARAN UMUM PERMASALAHAN PENARIKAN | |
| KEMBALI UPAH | 56 |
| A. Pengangkatan Guru Honorer | 56 |
| B. Bentuk dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja..... | 58 |
| C. Sistem Pemberian Honorarium Guru Honorer | 59 |
| D. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja | 60 |
| E. Dampak Permasalahan | 61 |

| | |
|---|-------------|
| BAB IV ANALISIS HUKUM TERHADAP PENERAPAN ASAS PRESTASI DAN KONTRAPRESTASI SERTA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI GURU HONORER ATAS PERMINTAAN PENGEMBALIAN UPAH SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK..... | 62 |
| A. Analisis Penerapan Asas Prestasi dan Kontraprestasi..... | 62 |
| 1. Analisis Perjanjian Kerja..... | 62 |
| 2. Analisis Pemutusan Hubungan Sepihak..... | 65 |
| 3. Analisis Honorium Guru Honoror..... | 67 |
| 4. Analisis Penerapan Prestasi dan Kontraprestasi..... | 70 |
| B. Analisis Perlindungan Hukum Bagi Guru Honoror Yang Dimintai Pegembalian Upah Setelah PHK Sepihak..... | 71 |
| BAB V PENUTUP..... | 75 |
| A. Kesimpulan..... | 75 |
| B. Saran..... | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 78 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | I |
| CURICULLUM VITAE..... | XXIV |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4.1 Contoh Surat Pengangkatan Guru Honorer..... 63
- Gambar 4. 2 Format Lembar Validasi Pertanggungjawaban BOS Reguler..... 69



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja merupakan relasi hukum yang dilandasi oleh asas prestasi dan kontraprestasi, dimana setiap pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara timbal balik. Dalam konteks hukum perdata Indonesia, asas prestasi dan kontraprestasi menjadi prinsip fundamental dalam setiap perjanjian, termasuk perjanjian kerja. Kontraprestasi didefinisikan sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak yang menerima sesuatu dalam perjanjian timbal balik, yang merupakan tindakan balasan atas prestasi yang telah diberikan oleh pihak lain¹. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), kontraprestasi biasanya berbentuk memberikan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang telah disepakati bersama dalam perjanjian.

Pasal 1234 KUHPerdata menegaskan bahwa prestasi terbagi dalam tiga macam yaitu: (1) prestasi untuk menyerahkan sesuatu; (2) prestasi untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu; dan (3) prestasi untuk tidak melakukan atau tidak berbuat sesuatu². Dalam hubungan kerja, pekerja berkewajiban memberikan prestasi berupa tenaga dan keahliannya, sementara pemberi kerja berkewajiban memberikan kontraprestasi berupa upah yang

¹ "Arti Kontraprestasi dalam Hukum dan Praktik Bisnis," Indodax Academy, 25 Maret 2025, diakses dari <https://indodax.com/academy/arti-kontraprestasi/>.

² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1234.

layak³. Kewajiban memenuhi kontraprestasi ini menjamin keseimbangan antara kewajiban yang dijalankan oleh satu pihak dengan hak yang diperoleh pihak lainnya, serta menjadi dasar untuk menuntut pelaksanaan prestasi dari pihak lain.

Asas ini sejalan dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa setiap perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (*pacta sunt servanda*)⁴, serta Pasal 1601a KUHPerdara yang menjelaskan konsep kerja sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan pembayaran upah. Dalam bidang ketenagakerjaan, asas ini ditegaskan pula dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana upah merupakan hak pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan⁵.

Upah tidak dapat dikurangi kecuali berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 88C ayat (1) UU Ketenagakerjaan hasil perubahan. Selain itu, PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan juga mengatur bahwa pembayaran upah merupakan kewajiban tanpa syarat yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja selama pekerja telah melaksanakan pekerjaan, sehingga menarik kembali upah yang telah

³ Aulil Amri dan Nova Rina Legsa, “Analisis Maqasid Al-Syari’ah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Keluarga Karyawan”, *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 10, No 1, (2021), hlm. 82, DOI: <https://doi.org/10.14421/sh.v10i1.2343>.

⁴ Eva Noviana dkk, “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 6, No.1, (2022), hlm. 86.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dibayarkan merupakan tindakan yang tidak memiliki dasar hukum kecuali terdapat perjanjian yang sah menurut hukum⁶.

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, permasalahan kompleks muncul pada hubungan kerja yang tidak dituangkan dalam perjanjian tertulis, khususnya yang dialami oleh guru honorer. Guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Status guru honorer di Indonesia mencerminkan ketidakpastian hukum yang signifikan dalam sistem ketenagakerjaan pendidikan nasional. Data menunjukkan bahwa jumlah guru honorer di Indonesia masih sangat besar dan mereka seringkali bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis yang jelas. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang seharusnya menjadi landasan setiap hubungan kerja.

Permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan kerja guru honorer adalah ketidakjelasan status kepegawaian dan minimnya perlindungan hukum yang diterima. Berbeda dengan guru PNS atau PPPK yang memiliki jaminan kepastian kerja dan kesejahteraan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Guru honorer bekerja dalam kondisi yang rentan. Penelitian Dompot Dhuafa dan Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS) pada tahun 2024 menyebutkan sebanyak 74,3% guru honorer masih menerima gaji di bawah Rp2 juta per bulan, dan lebih mengejutkan lagi, 20,5% guru honorer hanya menerima upah di bawah Rp500 ribu per bulan, jauh di bawah Upah Minimum

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Regional (UMR)⁷. Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip kontraprestasi yang adil dan layak tidak terpenuhi dalam hubungan kerja guru honorer.

Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian yang dibuat secara lisan tetap memiliki kekuatan mengikat sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata⁸. Pasal tersebut menyebutkan empat syarat sahnya perjanjian yaitu: (1) adanya kesepakatan kedua belah pihak; (2) kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; (3) suatu hal tertentu; dan (4) suatu sebab yang halal⁹. Pasal 1320 KUHPerdata tidak mensyaratkan perjanjian harus dibuat secara tertulis. Selain itu, Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan¹⁰. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"¹¹

Meskipun demikian, regulasi khusus mengenai pengupahan guru honorer masih belum jelas dan komprehensif. Ketentuan ini menunjukkan

⁷ Survei IDEAS: 74 Persen Guru Honorer dibayar lebih kecil dari Upah Minimum Terendah Indonesia, News Publication, Mei 2024, diakses dari <https://ideas/2024/05/22/survei-ideas-74-persen-guru-honorer-dibayar-lebih-kecil-dari-upah-minimum-terendah-indonesia/>.

⁸ Abd Thalib dan Nur Aisyah, *Hukum Perjanjian*, (Depok: Rajawali Pers, 2024), hlm. 34.

⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88.

¹¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D (2).

bahwa gaji guru honorer seharusnya didasarkan pada kesepakatan. Tetapi masih terdapat lembaga pendidikan yang melanggar kesepakatan perjanjian. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan besar antara ketentuan hukum normatif (*das sollen*) dengan praktik yang terjadi (*das sein*). Secara normatif, hukum mengatur bahwa upah adalah hak pekerja yang tidak boleh ditarik kembali, namun secara faktual penarikan upah masih terjadi

Oleh karena itu permasalahan ini sangatlah krusial. Praktik penarikan kembali upah ini merupakan bentuk pelanggaran terhadap asas prestasi dan kontraprestasi yang fundamental dalam hukum perjanjian. Salah satunya ialah penelitian yang akan saya lakukan di salah satu Sekolah Dasar Negeri di Sleman. Ketika guru honorer telah melaksanakan kewajibannya dengan mengajar dan melaksanakan tugas-tugas pendidikan lainnya (prestasi), maka mereka berhak menerima upah sebagai bentuk kontraprestasi dari pihak yang mempekerjakannya. Penarikan kembali upah yang telah diberikan tanpa alasan hukum yang sah merupakan bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja. Kompleksitas permasalahan ini semakin diperparah dengan belum adanya regulasi yang secara khusus dan komprehensif mengatur tentang status, hak, dan kewajiban guru honorer.

Hal ini penting untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang memadai bagi guru honorer yang telah memberikan kontribusi signifikan dalam dunia pendidikan Indonesia¹². Kontribusi yang diberikan oleh guru

¹² M Fatkhurrohman dan Nabil Lintang Pamungkas, “Kanalisis Kebijakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk Peningkatan Kesejahteraan Guru Honorer di Indonesia”, *Jurnal Jamsostek*, Vol. 3, No. 1, (2025), hlm. 56.

honorar dalam dunia pendidikan di negara ini tidak dapat diabaikan begitu saja¹³, karena mereka mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas¹⁴. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa guru honorar mendapatkan tugas pekerjaan yang tidak jauh berbeda dengan guru ASN, dengan honor yang sangat minim namun beban kerja yang sama berat dengan guru ASN¹⁵. Kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan antara prestasi yang diberikan oleh guru honorar dengan kontraprestasi yang diterimanya.

Dari uraian di atas, tampak jelas bahwa permasalahan hubungan kerja guru honorar tanpa perjanjian tertulis, khususnya terkait dengan penarikan kembali upah yang telah diberikan, merupakan isu hukum yang kompleks. Permasalahan ini melibatkan berbagai aspek hukum, mulai dari hukum perjanjian dalam KUHPerdara, hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai penerapan asas prestasi dan kontraprestasi dalam hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis, khususnya dalam konteks penarikan kembali upah guru honorar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengkaji secara mendalam mengenai "Asas Prestasi dan Kontraprestasi dalam Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Tertulis: Tinjauan Hukum Terhadap

¹³ Ummi Kulsum, "Peran Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Tidak tetap", *Jurnal on Education*, Vol. 06, No. 01, (2023), hlm. 8901.

¹⁴ Rahma Yulida dan Wirda Nursanti, "Strategies for Improving the Welfare of Honorary Teachers: A Case Study in Elementary Schools", *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)*, Vol. 3, No. 2 (2025), hlm. 3.

¹⁵ Didik Cahyono dan Aslan, "The Role and Challenges of Honorary Teachers in The National Education System: A Literature Review", *International Journal of Society Review (INJOSER)*, Vol. 3, No. 5 (2025), hlm. 871.

Penarikan Kembali Upah Guru Honorer”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis yuridis yang komprehensif mengenai bagaimana asas prestasi dan kontraprestasi diterapkan dalam hubungan kerja guru honorer yang tidak memiliki perjanjian tertulis sehingga pihak pemberi kerja sewenang-wenang memperlakukan guru honorer serta bagaimana perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada guru honorer dalam situasi tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penyusun mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan asas prestasi dan kontraprestasi antara pihak sekolah dan guru honorer yang diminta untuk mengembalikan upah setelah pemutusan hubungan kerja sepihak?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi guru honorer yang diminta untuk mengembalikan upah setelah pemutusan hubungan kerja sepihak?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis penerapan asas prestasi dan kontraprestasi dalam hubungan kerja antara pihak sekolah dan guru honorer, khususnya terkait keabsahan permintaan pengembalian upah setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

- b. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi guru honorer yang diminta untuk mengembalikan upah setelah pemutusan hubungan kerja sepihak.

2. Kegunaan Penelitian

Setelah memahami tujuan penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa kegunaan penelitian sebagai berikut:

- a. Kegunaan Akademik

Untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi sarjana (S1) Ilmu hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- b. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu hukum perdata dan ketenagakerjaan, khususnya mengenai implementasi asas prestasi dan kontraprestasi dalam hubungan kerja non-ASN tanpa perjanjian tertulis. Penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai posisi hukum pekerja honorer dalam sistem hukum positif Indonesia dan menambah kajian ilmiah terkait perlindungan upah dalam konteks hubungan kerja non-formal yang masih minim diteliti.

- c. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi guru honorer untuk memahami hak-hak ketenagakerjaan mereka ketika bekerja tanpa perjanjian tertulis dan menghadapi permintaan pengembalian upah.

Temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi sekolah atau yayasan dalam menyusun hubungan kerja yang lebih tertib sesuai ketentuan hukum, serta membantu pemerintah atau pemangku kebijakan dalam memperbaiki pengawasan terhadap praktik pengupahan di sektor pendidikan.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka yang penyusun gunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Skripsi pertama karya Ardena Fitri Azhara (2025) yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Hak Guru Honorer Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 800/003/SMA.01/TU-2024 di SMA Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Sumatera Barat” pada intinya membahas perlindungan hukum guru honorer yang bersumber dari adanya perjanjian kerja tertulis yang jelas dan konkret. Fokus utama penelitian tersebut terletak pada kedudukan hukum perjanjian kerja tertulis, pemenuhan hak-hak guru honorer sebagaimana tercantum dalam klausul perjanjian, serta sejauh mana perjanjian tersebut memberikan perlindungan hukum secara normatif dan faktual¹⁶. Dengan demikian, permasalahan yang dikaji berada pada ranah implementasi dan efektivitas perjanjian kerja tertulis, bukan pada absennya perjanjian atau problematika pembuktian hubungan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penyusun terletak pada paradigma analisis. Penelitian Ardena

¹⁶ Ardena Fitri Azhara, “Perlindungan Hukum terhadap Hak Guru Honorer Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 800/003/SMA.01/TU-2024 di SMA Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Sumatera Barat” (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2025).

bersifat konkret-kontraktual karena berangkat dari perjanjian tertulis yang sudah ada dan menilai pelaksanaannya, sedangkan penelitian penyusun bersifat kritis-teoretis dan empiris karena menelaah perlindungan hukum dalam kondisi ketiadaan perjanjian tertulis.

Skripsi kedua karya Zulfa Rohmah (2024) berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Guru Honorer pada SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen”. Penelitian ini membahas mekanisme dan dasar hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) guru honorer serta perlindungan hukum yang tersedia setelah terjadinya PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK guru honorer sering dilakukan secara sepihak tanpa prosedur yang jelas dan tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan¹⁷. Meskipun penelitian ini relevan dari aspek PHK guru honorer, fokus kajiannya terbatas pada keabsahan PHK dan hak pasca-PHK, tanpa mengulas secara spesifik mengenai penarikan kembali upah yang telah dibayarkan, apalagi dikaitkan dengan asas prestasi dan kontraprestasi dalam hukum perjanjian. Sehingga perbedaannya dengan penelitian penyusun terletak pada fokus kajiannya dimana fokus kajian penyusun terletak pada asas prestasi dan kontrapertasi serta bagaimana perlindungan hukumnya.

¹⁷ Zulfa Rohmah, “Pemutusan Hubungan Kerja Guru Honorer pada SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen” (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2025).

Skripsi ketiga karya Rahmawati (2020) berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Guru Honorer di Sekolah Swasta”. Penelitian ini mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi guru honorer di sekolah swasta, khususnya terkait pengupahan dan kepastian kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lemahnya perlindungan hukum guru honorer disebabkan oleh tidak adanya perjanjian kerja tertulis serta posisi tawar guru honorer yang lemah terhadap pihak sekolah¹⁸. Namun, penelitian ini masih bersifat deskriptif umum dan berhenti pada identifikasi masalah perlindungan hukum, tanpa analisis mendalam mengenai implikasi hukum perjanjian kerja lisan, terlebih lagi tidak mengkaji tindakan penarikan kembali upah sebagai bentuk pelanggaran asas kontraprestasi. Oleh karena itu, penelitian ini berbeda secara substansial dengan penelitian penyusun yang menitikberatkan pada aspek hukum perjanjian.

Skripsi keempat karya M.A. Simansunsong yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi)” pada dasarnya berfokus pada perlindungan hukum terhadap tindakan pemberhentian (PHK) guru honorer oleh pemerintah daerah. Inti pembahasan skripsi tersebut adalah menganalisis keabsahan pemberhentian pegawai honorer, prosedur administratif yang ditempuh oleh pemerintah daerah, serta bentuk perlindungan hukum yang dapat diperoleh guru honorer ketika diberhentikan secara sepihak¹⁹. Pendekatan yang

¹⁸ Rahmawati, “Perlindungan Hukum terhadap Guru Honorer di Sekolah Swasta” (Universitas Negeri Semarang, 2020).

¹⁹Matias Almeyda Simansunsong yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi)”, (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2024).

digunakan cenderung menempatkan guru honorer sebagai bagian dari tenaga non-ASN dalam sistem administrasi pemerintahan, sehingga kerangka analisisnya banyak bertumpu pada hukum administrasi negara, kebijakan kepegawaian daerah, dan regulasi aparatur pemerintahan. Berbeda secara fundamental, penelitian penyusun tidak menitikberatkan pada keabsahan atau prosedur pemberhentian guru honorer sebagai kebijakan administratif, melainkan pada hubungan kerja antara guru honorer dan pihak sekolah dari perspektif hukum perdata dan ketenagakerjaan. Fokus utama skripsi penyusun adalah ketiadaan perjanjian kerja tertulis serta penarikan kembali upah yang telah dibayarkan.

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik adalah fondasi konseptual yang menjelaskan teori-teori apa saja yang digunakan untuk menganalisis isu penelitian. Kerangka ini berfungsi untuk menetapkan sudut pandang ilmiah, membangun logika argumentasi, serta membatasi fokus yang akan dikaji²⁰. Dalam konteks penelitian ini, kerangka teoritik memuat dua teori kunci yang saling melengkapi yaitu sebagai berikut:

1. Teori Perjanjian

Perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan yang paling penting dalam hukum perdata. Pasal 1313 KUHPerdata memberikan definisi perjanjian sebagai "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih

²⁰ Agung Edi Wibowo, *Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*, (Cirebon: Insania, 2021), hlm. 64.

mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih."²¹ Subekti memberikan definisi yang lebih sempurna dengan menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Mariam Darus Badruzaman menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

Sementara itu, menurut R. Wirjono Prodjodikoro, perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu. Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur perjanjian meliputi: adanya hubungan hukum, melibatkan minimal dua pihak, adanya kesepakatan atau kata sepakat, mengenai harta kekayaan, menimbulkan hak dan kewajiban dan dapat dipaksakan pelaksanaannya. Perjanjian dengan demikian merupakan sumber perikatan yang lahir dari kesepakatan para pihak untuk saling mengikatkan diri.

Agar suatu perjanjian dapat dinyatakan sah dan mengikat para pihak, maka perjanjian tersebut harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang. Pasal 1320 KUHPerdara mengatur empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:

²¹ Dwi Ratna Kartikawati, *Hukum Kontrak*, (Bekasi: Elvaretta Buana, 2019), hlm, 4.

- a. Kesepakatan (Pasal 1321 KUHPerdara menegaskan bahwa tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.
- b. Kecakapan adalah kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Pasal 1330 KUHPerdara menyebutkan bahwa orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah: orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan dan orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang.
- c. Suatu hal tertentu. Syarat ini berkaitan dengan objek perjanjian yang harus jelas dan dapat ditentukan. Pasal 1333 KUHPerdara mengatur bahwa suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya²².
- d. Sebab yang halal (Pasal 1335 KUHPerdara menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut dibedakan menjadi dua kategori. Syarat pertama dan kedua disebut sebagai syarat subjektif karena berkaitan dengan subjek atau para pihak dalam perjanjian. Apabila syarat subjektif tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan atas permintaan pihak yang tidak memberikan kesepakatan secara bebas atau pihak yang tidak cakap. Syarat ketiga dan keempat disebut sebagai syarat objektif karena berkaitan dengan objek perjanjian.

²² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1333.

Dalam hukum perjanjian dikena pula lima asas pokok diantaranya:

- a. Asas Kebebasan Berkontrak (berdasarkan asas ini, setiap orang bebas untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi perjanjian, bebas menentukan bentuk perjanjian, dan bebas menentukan kepada siapa perjanjian itu ditujukan. Dasar hukum asas kebebasan berkontrak adalah Pasal 1338 ayat (1)²³ KUHPerdota yang menyatakan "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."
- b. Asas Konsensualisme (asas ini menegaskan bahwa perjanjian sudah lahir dan mengikat sejak tercapainya kesepakatan (consensus) antara para pihak, tanpa perlu dipenuhi formalitas tertentu. Dengan kata lain, perjanjian sudah sah dan mengikat begitu kata sepakat tercapai, meskipun perjanjian tersebut belum dilaksanakan atau belum dituangkan dalam bentuk tertulis. Dasar hukum asas konsensualisme adalah Pasal 1320 KUHPerdota yang menempatkan kesepakatan sebagai syarat pertama sahnya perjanjian.
- c. Asas Pacta Sunt Servanda (Kepastian Hukum). Berdasarkan asas ini, perjanjian yang telah dibuat secara sah mengikat para pihak dan harus ditepati sebagaimana undang-undang. Dasar hukum asas pacta sunt servanda adalah Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdota yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

²³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338 ayat (1).

- d. Asas Itikad Baik (Good Faith). Asas itikad baik mengandung dua pengertian, yaitu itikad baik dalam pengertian subjektif dan itikad baik dalam pengertian objektif. Itikad baik subjektif berkaitan dengan sikap batin seseorang pada saat membuat perjanjian, yaitu kejujuran dalam membuat perjanjian. Itikad baik objektif berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian, yaitu pelaksanaan perjanjian harus sesuai dengan norma kepatutan dan kesusilaan.
- e. Asas Kepribadian (Personality). Asas ini menegaskan bahwa seseorang yang membuat perjanjian hanya mengikat dirinya sendiri, tidak mengikat orang lain. Dasar hukum asas kepribadian adalah Pasal 1315 KUHPerdata²⁴.

2. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum merupakan konsep fundamental dalam ilmu hukum yang menjelaskan bagaimana hukum berfungsi untuk melindungi hak-hak individu dari tindakan sewenang-wenang, ketidakadilan, dan ketimpangan kekuasaan. Teori ini pertama kali berkembang dalam pemikiran Immanuel Kant yang menekankan bahwa negara dibentuk untuk menjamin kebebasan dan martabat manusia melalui aturan hukum. Dalam konteks Indonesia, teori perlindungan hukum mendapatkan bentuk konseptual modern melalui pemikiran Philipus M. Hadjon, yang menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan mekanisme untuk menjamin bahwa setiap tindakan pemerintah maupun pihak lain yang

²⁴ H.S. Salim, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 9-11.

memiliki posisi dominan tidak melanggar hak-hak warga negara, termasuk hak-hak pekerja²⁵. Teori ini memandang hukum bukan semata alat pengatur, tetapi juga instrumen untuk melindungi subjek yang berada pada posisi lebih lemah. Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk utama: preventif dan represif. Perlindungan preventif diberikan sebelum suatu keputusan atau tindakan dilakukan, sehingga individu memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau meminta pengawasan terhadap tindakan yang dapat merugikan hak-hak mereka.

Dalam hubungan kerja, contoh perlindungan preventif adalah ketentuan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat tertentu, upah minimum harus dipenuhi, dan pemberi kerja dilarang membuat klausul yang merugikan pekerja. Jika represif diberikan setelah terjadi pelanggaran hak, seperti melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengaduan ke dinas tenaga kerja, atau gugatan perdata atas kerugian²⁶. Pembagian ini penting untuk menunjukkan bahwa perlindungan hukum beroperasi pada dua tataran: pencegahan dan penindakan. Konsep perlindungan hukum sangat relevan dalam hubungan kerja karena hubungan antara pekerja dan pemberi kerja secara inheren bersifat tidak seimbang.

²⁵ Philipus M. Hadjon, *“Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia”*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

²⁶ Nur Farida Tri Agustin, Jabal Nur, dan Nur Intan, “Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Terhadap Penggunaan Antigen Bekas pada Alat Tes Covid- 19, *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 11, No. 1, (2022), hlm. 88, DOI: <https://doi.org/10.14421/sh.v11i1.2690>.

Dalam kasus guru honorer, ketimpangan ini semakin tampak karena status mereka yang sering tidak memiliki perjanjian tertulis, tidak mendapat jaminan sosial memadai, dan bekerja di institusi yang memiliki kewenangan administratif maupun finansial lebih besar. Ketika guru honorer diminta mengembalikan upah setelah pemutusan hubungan kerja, tindakan tersebut menunjukkan penyalahgunaan posisi dominan. Teori perlindungan hukum mengharuskan negara dan sistem hukum mengintervensi untuk memastikan bahwa pekerja tidak menjadi korban praktik yang tidak adil. Teori perlindungan hukum juga menjelaskan mengapa hukum ketenagakerjaan di Indonesia memiliki karakter hukum publik yang bersifat memaksa.

Ketentuan mengenai upah minimum, pembayaran upah sebagai hak dasar pekerja, larangan pemotongan upah yang tidak sah, serta kewajiban pemberi kerja untuk memberikan perlakuan adil adalah bentuk perlindungan yang tidak boleh disimpangi oleh perjanjian apa pun. Bahkan jika ada kesepakatan lisan yang menyatakan bahwa upah dapat ditarik kembali, teori perlindungan hukum menegaskan bahwa klausul tersebut batal karena melanggar ketentuan yang bersifat melindungi hak-hak pekerja. Dengan demikian, teori ini memperkuat argumentasi bahwa permintaan pengembalian upah merupakan pelanggaran terhadap prinsip perlindungan hukum dan tidak memiliki dasar legal.

Dalam perspektif Satjipto Rahardjo²⁷, perlindungan hukum bukan hanya perlindungan berdasarkan teks undang-undang, tetapi juga perlindungan substantif yang memastikan keadilan sosial. Ia menekankan bahwa hukum seharusnya tidak berhenti pada prosedur formal, tetapi bertujuan menciptakan kondisi yang adil bagi manusia sebagai subjek hukum. Dalam konteks guru honorer, perlindungan substantif berarti memastikan bahwa mereka tidak diperlakukan sebagai objek yang dapat diperlakukan sewenang-wenang, tetapi sebagai pekerja yang memiliki hak pekerja penuh sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya.

Namun dalam kenyataan, banyak guru honorer bekerja tanpa perjanjian tertulis, menerima upah di bawah standar, atau bahkan diminta mengembalikan upah ketika hubungan kerja dihentikan. Teori perlindungan hukum menjadi instrumen untuk menjelaskan kesenjangan ini dan mendorong penguatan implementasi aturan ketenagakerjaan. Dengan demikian, teori perlindungan hukum memberikan kerangka analitis yang kuat untuk menilai tindakan pemberi kerja yang meminta pengembalian upah guru honorer sebagai bentuk pelanggaran hak, penyalahgunaan posisi dominan, dan bentuk ketidakadilan struktural. Teori ini juga mengarahkan penelitian untuk tidak hanya menilai aspek legalitas formil, tetapi juga memeriksa struktur relasi sosial-ekonomi yang

²⁷ Agus Awaluddin, Hajairin, "Positivisme Hukum Dan Keadilan Substantif: Tinjauan Terhadap Praktik Penegakan Hukum Di Masyarakat", *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, Vol. 4, No. 1, (2026) hlm. 3304.

mendasari terjadinya praktik tersebut. Dalam penelitian yuridis empiris, teori perlindungan hukum membantu menghubungkan norma hukum dengan kondisi faktual di lapangan, sehingga analisis menjadi lebih utuh, kontekstual, dan relevan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian yuridis empiris dimana penelitian ini tidak hanya melihat hukum sebagai norma tertulis (law in books), tetapi juga melihat bagaimana hukum diterapkan dan dijalankan dalam praktiknya (law in action)²⁸. Dalam penelitian ini hukum dipandang sebagai perilaku sosial yang hidup dan bekerja di masyarakat²⁹, khususnya dalam hubungan antara guru honorer dan pihak sekolah yang tidak memiliki perjanjian tertulis. Penelitian jenis ini dipilih karena masalah penarikan kembali upah guru honorer tidak dapat dipahami secara menyeluruh hanya melalui analisis normatif. Penelitian ini memerlukan data lapangan untuk mempelajari praktik hubungan kerja lisan, mekanisme pembayaran upah, dan posisi guru honorer dalam realitas sosial.

²⁸ Dadang Sumarna dan Ayyub Kadriah, "Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris", *Jurnal Serambi Hukum*, Vol. 16, No. 02, 2023, hlm. 109.

²⁹ Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", (Jakarta, Rineka Cipta, 2012), hlm.126.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif³⁰ dimana tujuannya ialah untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual praktik hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis yang dialami oleh guru honorer, termasuk mekanisme pembayaran upah dan praktik penarikan kembali upah setelah pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, penelitian bersifat analitis karena data yang diperoleh tidak hanya dideskripsikan, tetapi juga dianalisis secara yuridis dengan menggunakan teori perjanjian dan teori perlindungan hukum sehingga dapat terlihat jelas perbedaan antara ketentuan normatif dan realitas praktik di lapangan.

3. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji dan menganalisis peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja, pengupahan, dan perlindungan pekerja, seperti KUH Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta UU Guru dan Dosen, PP No. 36 Tahun 2021. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan hukum perjanjian kerja lisan dan larangan penarikan kembali upah menurut hukum positif.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

³⁰ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka-Press, 2021) hlm. 2.

Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep dan asas hukum yang berkaitan dengan penelitian, seperti asas prestasi dan kontraprestasi, asas itikad baik, asas perlindungan hukum, wanprestasi, dan hubungan kerja. Pendekatan ini penting untuk membangun kerangka analisis teoritis dalam menilai keabsahan dan implikasi hukum dari praktik penarikan kembali upah guru honorer³¹.

c. Pendekatan Empiris (*Empirical Approach*)

Pendekatan empiris digunakan untuk mengkaji praktik nyata hubungan kerja guru honorer tanpa perjanjian tertulis di lapangan, melalui wawancara dengan guru honorer dan pihak-pihak terkait serta pengumpulan data pendukung lainnya³². Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketentuan hukum tentang pengupahan dan perlindungan pekerja telah diterapkan dalam praktik.

4. Sumber Pengumpulan Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data pokok yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui interaksi dengan subjek penelitian. Sumber data diperoleh dari studi lapangan secara langsung di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman dan dilakukan dengan cara wawancara dan mengakses informasi melalui keterangan dari korban penarikan kembali upah guru honorer dan phk sepihak.

³¹ Nur Solikin, “*Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*”, (Pasuruan, Penerbit Qiara Media, 2021), hlm. 60.

³² Sidi Ahyar Wiraguna, “Eksplorasi Metode Penelitian dengan Pendekatan Normatif dan Empiris dalam Penelitian Hukum di Indonesia”, *Lex Jurnalica*, Vol. 22, No. 1, (202), hlm. 68.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari studi kepustakaan dari berbagai sumber yang terverifikasi untuk melengkapi dan menguatkan hasil data primer. Dokumen yang digunakan ialah seperti Undang-Undang Dasar, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Guru dan Dosen dan berbagai literatur ilmiah yang mendukung penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Penyusun dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menerapkan beberapa teknik diantaranya sebagai berikut:

a. Wawancara

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan untuk mencari, mengumpulkan data-data, informasi dan lainya yang diperoleh dari narasumber dengan sistem tanya jawab. Penyusun melakukan wawancara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman, lalu melalui keterangan dari korban penarikan kembali upah guru honorer dan phk sepihak serta wawancara dengan kepala sekolah SDN lainya. Melalui Teknik ini, penyusun menggali secara mendalam tentang kedudukan perjanjian kerja secara tidak tertulis dan perlindungan hukum yang seharusnya didapat oleh guru honorer apabila terjadi phk sepihak dan penarikan upah.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah, mengkaji, dan menganalisis berbagai bahan pustaka yang relevan dengan objek penelitian (jurnal, buku, artikel)³³. Dalam penelitian ini, studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh data sekunder yang bersifat normatif, terutama yang berkaitan dengan asas prestasi dan kontraprestasi, perjanjian kerja lisan, pengupahan, serta perlindungan hukum bagi guru honorer.

6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menjelaskan hasil penelitian sesuai kondisi di lapangan³⁴. Melalui analisis terhadap data wawancara, dan studi kepustakaan secara sistematis, logis, dan mendalam. Data primer yang berasal dari keterangan guru honorer sebagai korban, serta informasi dari instansi terkait seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman, serta data pendukung informasi dari kepala sekolah sekolah dasar negeri lainnya.

Dianalisis dengan cara menguraikan fakta-fakta yang terjadi di lapangan mengenai hubungan kerja lisan, mekanisme pemberian upah, pemutusan hubungan kerja, dan praktik penarikan kembali upah. Data tersebut diolah

³³ Ardianyah, dkk, "Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, (2023), hlm. 4.

³⁴ Bryliafi Wahyu Furidha, "Comprehension of the Descriptive Qualitative Research Method: A Critical Assessment of the Literature", *Acitya Wisesa: Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 2, No. 4 (2023), hlm 4.

dalam bentuk dijelaskan dalam bentuk narasi untuk menggambarkan kondisi nyata yang dialami subjek.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian yang berjudul Asas Prestasi dan Kontraprestasi Dalam Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Tertulis: Tinjauan Hukum Terhadap Penarikan Kembali Upah Guru Honorer. Sistematika pembahasan akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan yang menjelaskan mengenai gambaran secara umum penelitian yang akan dilakukan oleh penyusun.

Bab Kedua, pembahasan terkait landasan normatif dan konseptual mengenai perjanjian, perjanjian kerja, hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja guru dan lembaga pendidikan serta hubungan sekolah dan dinas pendidikan.

Bab Ketiga, Bab ini menjelaskan gambaran umum permasalahan terkait penarikan kembali upah setelah PHK sepihak.

Bab Keempat, Bab ini merupakan bagian inti dari penelitian, dimana data yang diperoleh dari narasumber kepala sekolah serta narasumber dinas pendidikan dianalisis secara mendalam. Analisis ini akan membahas tentang bagaimana penerapan asas prestasi dan kontraprestasi antara pihak sekolah dan guru honorer yang diminta untuk mengembalikan upah setelah pemutusan

hubungan kerja sepihak serta perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada guru honorer atas tindakan penarikan upah.

Bab Kelima berisi kesimpulan yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis terhadap permasalahan penelitian, yang secara langsung menjawab rumusan masalah. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran yang berupa kritik, masukan atau rekomendasi yang sesuai dengan kesimpulan dari topik pembahasan. Pada akhir bab ini juga akan dicantumkan daftar pustaka serta lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai asas prestasi dan kontraprestasi dalam hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis: tinjauan hukum terhadap penarikan kembali upah guru honorer, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara pihak sekolah dan guru honorer telah terbentuk melalui perjanjian lisan terkait pelaksanaan tugas dan pemberian honorium. Guru honorer telah melaksanakan tugas yaitu kegiatan mengajar, sementara sekolah membalasnya dengan pembayaran honorium. Namun pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa prosedur yang jelas, disertai permintaan pengembalian upah menunjukkan ketidakseimbangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban. Honorarium yang telah dibayarkan berfungsi sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sehingga tidak pantas untuk diminta kembali. Oleh karena itu, prinsip prestasi dan kontraprestasi tidak diterapkan secara seimbang.
2. Perlindungan hukum untuk guru honorer pada tahun 2022 secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang guru serta Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 10 tahun 2017 mengenai perlindungan untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam

peraturan tersebut guru honorer mendapat perlindungan hukum advokasi non litigasi. Meskipun demikian, implementasi perlindungan tersebut belum optimal dikarenakan ketidakadaan surat pengangkatan dan perjanjian kerja tertulis. Sehingga mengakibatkan posisi hukum guru honorer menjadi rentan. Adanya regulasi terbaru yang menjelaskan guru mendapatkan perlindungan hukum litigasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai asas prestasi dan kontraprestasi dalam hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis: tinjauan hukum terhadap penarikan kembali upah guru honorer, maka penulis memeberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Satuan Pendidikan (Sekolah)

Sekolah sebaiknya melaksanakan pengelolaan hubungan kerja dengan guru honorer secara lebih tertib secara administrasi dan sesuai dengan prinsip kepastian hukum. Setiap pengangkatan guru honorer harus disertai dengan surat keputusan pengangkatan. Perjanjian kerja yang jelas menguraikan hak, kewajiban, mekanisme penilaian kinerja, dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Kejelasan administrasi ini sangat penting untuk menjaga hubungan kerja yang seimbang dan mencegah tindakan sepihak yang berpotensi menimbulkan sengketa hukum.

2. Bagi Guru Honorer

Guru honorer dianjurkan untuk lebih memperhatikan sisi legalitas dari hubungan kerja sejak awal pengangkatan, termasuk memastikan adanya

dokumen pengangkatan atau perjanjian kerja sebagai dasar hukum dari pelaksanaan tugasnya. Guru honorer juga diharapkan untuk memahami hak-hak profesional yang dimilikinya sebagai pendidik, termasuk hak atas perlindungan hukum jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak

3. Bagi Dinas Pendidikan

Pemerintah melalui Dinas Pendidikan, diharapkan untuk meningkatkan fungsi pembinaan dan pengawasannya terhadap lembaga pendidikan dalam pengelolaan guru honorer. Dinas Pendidikan harus memastikan bahwa pengangkatan guru honorer dilaksanakan secara administratif yang tertib, yang mencakup penerbitan surat keputusan pengangkatan resmi dan kejelasan hubungan kerja antara sekolah dan guru honorer. Selain mengawasi penggunaan dana pendidikan, Dinas Pendidikan juga diharapkan mengawasi praktik ketenagakerjaan di sekolah untuk mencegah pemutusan hubungan kerja sepihak dan tindakan yang dapat merugikan pendidik. Selain itu, Dinas Pendidikan harus meningkatkan sosialisasi mengenai perlindungan pendidik dan membangun mekanisme pengaduan serta dukungan bagi guru honorer untuk mendorong kepastian hukum dan perlindungan yang optimal.

Dengan pelaksanaan saran-saran tersebut, diharapkan tercipta hubungan kerja yang lebih tertib, adil, dan memberikan kepastian hukum bagi guru honorer maupun satuan pendidikan. Selain itu, diharapkan perlindungan terhadap tenaga pendidik dapat terlaksana secara optimal sehingga potensi terjadinya sengketa hubungan kerja di lingkungan pendidik tak terulang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

B. Buku

Asikin, Zainal, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*”, Jakarta: Rajawali Pers

Badruzaman, Mariam Darus, 2015, *Hukum Perikatan dalam KUHPerduta Buku*

Ketiga, Bandung: PT Citra Aditya Bakti

Arikunto, Suharsimi, 2012, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*,

Jakarta, Rineka Cipta, hlm.126

Badruzaman, Mariam Darus, 2010, *“KUHPerduta Buku III: Hukum Perikatan*

dengan Penjelasan, Cetakan ke-2”, Bandung: Alumni

Djumaldji, F.X, 2008, *Perjanjian Kerja*”, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika

Damanik, Sehat, 2006, *“Hukum Acara Perburuhan: Penyelesaian Perselisihan*

Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004”, Jakarta: DSS

Publishing

Damanhuri, Aji, 2016, *“I’tikad Baik Dalam Berkontrak”*, Yogyakarta, Lingkar

Media Jogja

Fuady, Munir, 2014, *Konsep Hukum Perdata*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

- Hadjon, M, Plipus, 1987, *“Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia”*,
Surabaya: Bina Ilmu
- Kartikawati, Dwi Ratna, 2019, *Hukum Kontrak*, Bekasi: Elvaretta Buana
- Marzuki, Peter Mahmud, 2014, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada
Media Group
- Miru Ahmad, Sakka Pati, 2011, *“Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233
sampai 1456 BW”*, Jakarta: Rajawali Pers
- Prodjoikoro, Wiryono, 2011, *“Asas-Asas Hukum Perjanjian”*, Cetakan ke-9,
Bandung: Mandar Maju
- Rifa’I Abubakar, 2021, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Suka-Press
- Salim, 2002, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*. Jakarta: Sinar Grafika
- Salim, 2014, *Hukum Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika
- Subekti, 2020, *“Hukum Perjanjian”*, Cetakan ke-23, Jakarta: Intermasa
- Satrio, J, 2008, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian, Buku I*,
Bandung: Citra Aditya Bakti
- Subekti, 2010, *“Hukum Perjanjian”*, Cetakan ke-23, Jakarta: Intermasa
- Sagala, Syaiful, 2009, *“Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan”*,
Bandung: Alfabeta
- Solikin, Nur, 2021, *“Pengantar Metodologi Penelitian Hukum”*, Pasuruan, Penerbit
Qiara Media
- Thalib, Abdul dan Nur Alsyah, 2024, *Hukum Perjanjian*, Depok: Rajawali Pers
- Ulum, Khoirul, 2025, *“Guru Honorer yang tertindas (Oppresses Honorary
Teachers)”*, Malang: CV Literasi Nusantara Abadi

Wibowo, Agung Edi, 2021, *Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*, Cirebon: Insania

C. Jurnal dan Artikel

Afrizalni Irva dkk, "Masa Depan Guru Honorer Terkait Dengan Penghapusan Tenaga Honorer Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023", *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, (2024)

Amri dan Nova Rina Legsa, "Analisis Maqasid Al-Syari'ah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Keluarga Karyawan", *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 10, No 1, (2021)

Ardiansyah, dkk, "Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, (2023)

Agustin, Jabal Nur, dan Nur Intan, "Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Terhadap Penggunaan Antigen Bekas pada Alat Tes Covid- 19, *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 11, No. 1, (2022)

Awaluddin, Hajairin, "Positivisme Hukum Dan Keadilan Substantif: Tinjauan Terhadap Praktik Penegakan Hukum Di Masyarakat", *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, Vol. 4, No. 1, (2026)

Agus, Dede, "Perlindungan Pembayaran Upah Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012 Tentang Uji Material UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 15, No. 1, (2020)

- Ananda, Rizki, dkk, "Mutu Layanan Pendidikan Dasar", *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 10, No. 02, (2025)
- Bagaskara, Adhimas, dkk, Guru Honorer dan Ketidakadilan Struktural dalam Sistem Pendidikan Indonesia", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 9, No. 1, (2025)
- Bariun, dkk, "Kewenangan Dilematis Kepala Sekolah dalam Mengangkat Guru Honorer", *Jurnal Sosial dan Humaniora*, Vol. 3, No.3, (2023)
- Cahyono, Didik dan Aslan, "The Role and Challenges of Honorary Teachers in The National Education System: A Literature Review", *International Journal of Society Review (INJOSER)*, Vol. 3, No. 5 (2025)
- Furidha, Bryliafi Wahyu, "Comprehension of the Descriptive Qualitative Research Method: A Critical Assessment of the Literature", *Acitya Wisesa: Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 2, No. 4 (2023)
- Fatkhurrohman M, dan Nabil Lintang Pamungkas, "Kanalisis Kebijakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk Peningkatan Kesejahteraan Guru Honorer di Indonesia", *Jurnal Jamsostek*, Vol. 3, No. 1, (2025)
- Hasanudin Nur dkk, "Pengantar Hukum Perikatan dan Asas-Asas Hukum Perikatan", *Jurnal Hukum Ekonomi Islam*, Vol. 1, No. 1, (2025)
- Kulsum, Ummi, "Peran Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Tidak tetap", *Jurnal on Education*, Vol. 06, No. 01, (2023)
- Moho, Hasaziduhu "Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan", *Jurnal Panah Keadilan*, Vol. 1, No. 2, (2022)

- Mahfudhoh, Imam Junaris, dan Binti Maunah, “Inovasi Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Hukum, Etika, dan Manajemen”, *Journal of Islamic Education Management (JOIEM)*, Vol. 06, No. 02, (2025)
- Noviana, Eva, dkk, “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 6, No.1, (2022)
- Purnomo, “Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak “, *Jurnal Krisna Law*, Vol. 4, No. h1, (2022)
- Permata, Rizky Indah dan Sonhaji, “Jaminan Perlindungan Hukum Hak-Hak dengan Status Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Honorar), *Jurnal Administrative Law*, Vol. 5, No. 3, (2022)
- Roshadi, Deanna, “Analisis Keabsahan Perjanjian Lisan Menurut Hukum Perdata di Indonesia”, *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, Vol. 2, No. 4, (2025)
- Sauri, Sauri dkk, “Promosi Peminatan dan Pemutusan Hubungan Kerja Pendidik atau Tenaga Kependidikan di MTS Al Barokah AnNur”, *Journal of Economic, Accounting and Management*, Vol. 2, No. 2, (2024)
- Sumarna, Dadang, Ayyub Kadriah, “Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris”, *Jurnal Serambi Hukum*, Vol. 16, No. 02, (2023)
- Sianturi, Catherine, dkk, “Efek Hukum Perubahan Serta Pembatalan Kontrak; Tinjauan dari Perspektif Hukum Perikatan”, *Jurnal Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 4, (2024)

- Sutopo, Joko, “Legal Protection Of Professional Teacher In Criminal Law Perspective”, *International Journal Of Business Economics and Law*, Vol. 20, No. 5, (2019)
- Sabon, Simon, “Permasalahan Pengelolaan Guru Honorer Pada Jenjang Pendidikan Dasar”, *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, Vol. 15, No. 2, (2022)
- Tampone, dkk, “Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023”, *Jurnal Fakultas Hukum*, Vol. 12, No. 5, (2024)
- Wiraguna, Sidi “Eksplorasi Metode Penelitian dengan Pendekatan Normatif dan Empiris dalam Penelitian Hukum di Indonesia”, *Lex Jurnalica*, Vol. 22, No. 1, (2022)
- Wayan dan Rahmawati Kusuma, “Jaminan Perlindungan Jamsostek Tenaga Kerja Tidak tetap (Honorer) Ditinjau Dari Hukum Positif Indonesia”, *Jurnal Private Law*, Vol. 4, No. 3, (2024)
- Yulida, Rahma dan Wirda Nursanti, “Strategies for Improving the Welfare of Honorary Teachers: A Case Study in Elementary Schools”, *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)*, Vol. 3, No. 2 (2025)

D. Skripsi

- Fitri Azhara, Ardena, “Perlindungan Hukum terhadap Hak Guru Honorer Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 800/003/SMA.01/TU-2024 di SMA Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Sumatera Barat” (Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2025)

Rohmah, Zulfa, “Pemutusan Hubungan Kerja Guru Honorer pada SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen” (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2025)

Rahmawati, “Perlindungan Hukum terhadap Guru Honorer di Sekolah Swasta” (Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2020)

Simansunsong, Matias Almeyda, “Perlindungan Hukum terhadap Pemberhentian Pegawai Honorer (Studi Kasus Guru Honorer di Kabupaten Bone, Sulawesi)”, (Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2024)

E. Internet

Indodax Academy, Arti Kontraprestasi dalam Hukum dan Praktik Bisnis, 26 November 2025, <https://indodax.com/academy/arti-kontraprestasi/>

Survei IDEAS: 74 Persen Guru Honorer dibayar Lebih Kecil dari Upah Minimum Terendah Indonesia, News, Publication, Mei 2024, <https://ideas.or.id/2024/05/22/survei-ideas-74-persen-guru-honorer-dibayar-lebih-kecil-dari-upah-minimum-terendah-indonesia/>

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/guru> diakses pada tanggal 10 April

Budiman Asman, Kebijakan Publik dan Nasib Guru Honorer, Februari 2026, diakses dari <https://kumparan.com/pena-merah-ikatan/kebijakan-publik-dan-guru-honorer-26nSuH4tq/full>

Jordi Farhansyah, “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Pengertian, Jenis, Prosedurnya”, Mekari Talenta, April 2026, diakses dari <https://www.talenta.co/pemutusan-hubungan-kerja-phk/>.

