

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Jenis perselisihan hubungan industrial yang disebutkan pada bab-bab sebelumnya telah dibeda-bedakan menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam prakteknya jenis perselisihan tersebut saling terkait. Misalnya perselisihan pemutusan hubungan kerja terkait dengan masalah hak dan kepentingan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja didahului oleh perselisihan hak atau perselisihan kepentingan atau sebaliknya pemutusan hubungan kerja terjadi kemudian timbul ketidaksepahaman mengenai hak-hak. (Ugo, Pujiyo, 2011 : 48)

Perselisihan bermula dari seorang guru yang bernama Denok Dewi Wulandari PS, SPd. dan Rita Ike Lisdiana, Spd. Kedua guru tersebut telah bekerja sejak sejak 1 Juli 2006 s.d 30 Juni 2015 di SMA Stella Duce I Yogyakarta sebagai guru Seni Budaya dan guru Tata Boga. Kedua guru tersebut berstatus guru tidak tetap, masing-masing mengajar 16 (enam belas) jam dan 8 (delapan) jam per minggu. Sejak tanggal 1 Juli 2015 kedua guru tersebut diberhentikan dengan alasan kontrak habis dan loyalitas kerja yang tidak bagus. Kedua guru tersebut tidak menerima atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Yayasan Tarakanita Wilayah Yogyakarta.

Sebelum kontrak habis, pihak Yayasan sudah memanggil kedua guru tersebut untuk diberitahukan bahwa berdasarkan hasil evaluasi kinerjanya,

maka pada berakhirnya kontrak Yayasan tidak akan memperpanjang kontrak, selanjutnya Yayasan akan memberikan tali kasih kepada kedua guru tersebut. Kedua guru tersebut, tidak menerima pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak Yayasan.

Ketidakadanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak mengakibatkan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Sdr. Denok Dewi Wulandari PS, SPd. dan Sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd dengan Yayasan Tarakanita Wilayah Yogyakarta, bermula dari pemanggilan kedua guru tersebut untuk diberitahukan bahwa Yayasan Tarakanita Wilayah Yogyakarta tidak memperpanjang kontraknya. Selain itu juga disampaikan bahwa pertimbangan tidak diperpanjangnya kontrak kerja adalah hasil evaluasi kinerja selama satu tahun terakhir. Berdasarkan Pasal 2 perjanjian kerja masing-masing nomor 399/KKWT/Perso/KWY/VI/2014 atas nama Denok Dewi Wulandari PS, SPd. dan nomor 392/KKWT/Perso/KWY/VI/2014 atas nama Rita Ike Lisdiana, SPd disebutkan bahwa perjanjian kerja berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal 1 Juli 2014 sampai dengan tanggal 30 Juni 2015. Lebih lanjut pada Pasal 8 ayat (1) dalam perjanjian kerja bahwa bila masa perjanjian kerja habis, maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa syarat apapun. Meskipun tertulis demikian pihak Yayasan memberikan tali kasih atas pengabdian kedua guru tersebut. Proses pemanggilan yang dilakukan oleh pihak Yayasan pada tanggal 28 Mei 2015 dan 3 Juni 2015, membuahkan hasil bahwa kedua guru tersebut belum

menerima rencana pihak Yayasan tidak memperpanjang kontrak kerjanya. Selanjutnya disepakati untuk meminta waktu memberikan tanggapan terkait dengan tidak diperpanjangnya kontrak kerja kedua guru tersebut.

#### 1. Perundingan Bipartit

Selang beberapa waktu kemudian, pada tanggal 8 Juli 2015, Denok Dewi Wulandari PS, SPd. dan Rita Ike Lisdiana, SPd meminta pertemuan untuk menyelesaikan persoalannya. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Pelaksanaan perundingan bipartit yang terjadi, Denok Dewi Wulandari PS, SPd. dan Rita Ike Lisdiana, SPd meminta kepada Yayasan untuk memberikan pesangon 2 (dua) kali dari ketentuan, dengan dasar perhitungan menggunakan perhitungan upah minimum Kota Yogyakarta. Selain itu meminta kepada Yayasan untuk memberikan selisih gaji yang selama bekerja dengan upah minimum kota Yogyakarta dan selisih tunjangan hari raya keagamaan yang diterima dengan upah minimum kota Yogyakarta. Di samping itu pihak Yayasan diminta untuk memberikan tunjangan atau iuran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Pihak Yayasan tidak sepakat dengan permintaan kedua guru tersebut. Perundingan Bipartit yang dilakukan tidak mencapai kesepakatan, selanjutnya dilakukan mediasi.

## 2. Mediasi

Pelaksanaan mediasi telah dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali untuk mencapai kesepakatan bersama. Mediator menyarankan agar permasalahan ini dapat diselesaikan secara damai dikarenakan lebih cepat selesai dan demi kebaikan bersama, agar masing-masing pihak merasa tidak saling menyakiti dan tersakiti. Kalau dalam sidang pengadilan sampai pada putusan pasti ada yang menang dan ada yang kalah, tetapi dalam perdamaian tidak ada yang kalah dan tidak ada yang menang. Pihak mediator memberikan tanggapan atas permintaan kedua guru tersebut bahwa tidak bisa memberikan 2 (dua) kali pesangon dari ketentuan yang ada. Selanjutnya juga disampaikan bahwa tidak dikenal perhitungan selisih gaji dengan upah minimum yang berlaku. Perhitungan pesangon dan iuran perhitungan iuran BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan menggunakan perhitungan serendah-rendahnya upah minimum yang berlaku dan tidak mengenal selisih perhitungan gaji yang diterima dan upah minimum.

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit dan mediasi tidak dapat dicapai titik temu penyelesaian, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator mengeluarkan anjuran. Mediator telah mendengarkan keterangan dari para pihak yang berselisih sebagai berikut :

### A. PENDAPAT PEKERJA

#### I. Pendapat Denok Dewi Wulandari PS, SPd:

- a. Yang bersangkutan menyampaikan bahwa telah bekerja di Yayasan Tarakanita sebagai guru Seni Tari/Seni Budaya di SMA Stella Duce I, Yogyakarta sejak tanggal 01 Juli 2006 dengan status kontrak.
- b. Kontrak tersebut diperpanjang terus menerus oleh pihak yayasan tanpa jeda waktu.
- c. Kontrak terakhir berlaku sejak tanggal 01 Juli 2014 sampai dengan tanggal 30 Juni 2015.
- d. Upah terakhir sebesar Rp. 1.120.000/bulan.
- e. Jam kerja adalah 16 (enam belas) jam pelajaran setiap minggu.
- f. Terhitung sejak tanggal 01 Juli 2015, pekerja tidak diperpanjang kontraknya oleh yayasan.
- g. Atas sikap yayasan tersebut pekerja menyatakan tidak dapat menerimanya dan meminta untuk diberikan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, kekurangan selisih upah dengan upah minimum kota, kekurangan iuran jaminan hari tua, jamsostek serta kekurangan selisih tunjangan hari raya keagamaan dengan upah minimum kota.
- h. Bahwa pekerja mendasarkan tuntutan pada Pasal 163 dan 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- i. Bahwa pekerja meminta upah yang dipakai sebagai dasar perhitungan adalah upah minimum kota Yogyakarta tahun 2015 sebesar Rp. 1.302.500,-/bulan.

## II. Pendapat Rita Ike Lisdiana, SPd

- a. Yang bersangkutan menyampaikan bahwa telah bekerja di Yayasan Tarakanita sebagai guru Tata Boga di SMA Stella Duce I, Yogyakarta sejak tanggal 01 Juli 2006 dengan status kontrak.
- b. Kontrak tersebut diperpanjang terus menerus oleh pihak yayasan tanpa jeda waktu.
- c. Kontrak terakhir berlaku sejak tanggal 01 Juli 2014 sampai dengan tanggal 30 Juni 2015.
- d. Upah terakhir sebesar Rp. 560.000/bulan.
- e. Jam kerja adalah 8 (delapan) jam pelajaran setiap minggu,
- f. Terhitung sejak tanggal 01 Juli 2015, pekerja tidak diperpanjang kontraknya oleh yayasan.
- g. Atas sikap yayasan tersebut pekerja menyatakan tidak dapat menerima dan minta untuk diberikan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, kekurangan selisih upah dengan upah minimum kota, kekurangan iuran jaminan hari tua Jamsostek serta kekurangan selisih tunjangan hari raya keagamaan dengan upah minimum kota.
- h. Bahwa pekerja mendasarkan tuntutan pada Pasal 163 dan 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- i. Bahwa pekerja minta upah yang dipakai sebagai dasar perhitungan adalah upah minimum kota Yogyakarta tahun 2015 sebesar Rp. 1.302.500,-/bulan.

## B. PENDAPAT PENGUSAHA/YAYASAN

1. Bahwa pimpinan Yayasan Tarakanita Yogyakarta mengakui mempekerjakan pekerja sebagai guru di SMA Stella Duce I, Yogyakarta sejak tanggal 01 Juli 2006 dengan status kontrak.
2. Kontrak terakhir berlaku sejak tanggal 01 Juli 2014 sampai dengan 30 Juni 2015.
3. Sdri. Denok Dewi Wulandari, PS, SPd sebagai guru Seni Tari/Seni Budaya dan Sdri. Rita Ike Lisdiana, SPd sebagai guru Tata Boga.
4. Upah terakhir Sdri. Denok Dewi Wulandari, PS, SPd adalah Rp. 1.120.000/bulan dengan jam kerja selama 16 jam pelajaran setiap minggu atau 64 jam pelajaran/bulan, sementara upah terakhir Sdri. Rita Ike Lisdiana, SPd adalah sebesar Rp. 560.000/bulan dengan jam kerja selama 8 jam pelajaran setiap minggu atau 32 jam pelajaran/bulan.
5. 1 (satu) jam pelajaran adalah waktu mengajar selama 45 (empat puluh lima) menit.
6. Yayasan Tarakanita tidak memperpanjang hubungan kerja karena dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh sekolah, ditemukan beberapa hal terkait proses belajar - mengajar yang tidak sesuai dengan ketentuan.
7. Hal - hal yang tidak sesuai tersebut antara lain:
  - a. Sdri. Denok Dewi Wulandari PS, SPd :
    - 1) Sering terlambat masuk kelas dan memulai kegiatan belajar mengajar dan meninggalkan kelas yang diajar dengan alasan anak tidak mau dilihat guru latihan.

- 2) Guru kurang memahami proses evaluasi dan penilaian proses pembelajaran
- 3) Sering terlambat mengumpulkan soal dan nilai.

b. Sdri. Rita Ike Lisdiana, SPd

- 1) Sering terlambat masuk kelas,
  - 2) Sering terlambat mengumpulkan nilai.
  - 3) Tidak pernah membuat soal ulangan tengah semester maupun ulangan akhir semester, yang membuat soal adalah guru tata boga yang lain.
  - 4) Sering meninggalkan kelas yang diajar (siswi diminta belajar sendiri)
  - 5) Guru yang bersangkutan lebih banyak berada di ruang guru.
  - 6) Melaksanakan praktek memasak tanpa dipersiapkan dengan teorinya.
  - 7) Mengajar tidak sesuai dengan kurikulum yang digunakan.
  - 8) Guru tidak terlibat dalam kegiatan siswi.
8. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja tersebut pihak Yayasan bersedia untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta jaminan hari tua Jamsostek.
9. Bahwa perhitungan kompensasi tersebut didasarkan pada upah riil yang diterima oleh pekerja yaitu sebesar Rp. 1.120.000/bulan dengan jam kerja 16 jam pelajaran/minggu atau 64 jam pelajaran/bulan untuk Sdri. Denok

Dewi Wulandari PS. SPd dan Rp. 560.000/bulan dengan jam kerja 8 jam pelajaran/minggu atau 32 jam pelajaran/bulan untuk Sdri. Rita Ike Lisdiana, SPd.

### C. Pertimbangan Hukum Dan Kesimpulan Mediator

#### I. Pertimbangan Hukum

- a. Bahwa dari keterangan pekerja dan yayasan, perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh kedua belah pihak telah berlangsung sebanyak 9 (sembilan) kali sejak 01 Juli 2006 dan perjanjian kerja waktu tertentu yang terakhir berlaku sejak tanggal 01 Juli 2014 sampai dengan tanggal 30 Juni 2015. Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Selanjutnya dalam ayat 7 pasal tersebut dinyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 4, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- b. Dari dokumen perjanjian kerja waktu tertentu, pada pasal yang mengatur tentang lamanya perjanjian kerja dapat dilihat bahwa antara perjanjian satu dengan perjanjian yang berikutnya tidak ada jeda waktu. Hal ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dinyatakan bahwa pembaruan

perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan dalam ayat 6, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- c. Bahwa alasan tidak dilanjutkannya hubungan kerja antara yayasan dengan kedua pekerja adalah karena dalam penilaian kinerja yang dilakukan terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yayasan. Hal tersebut tertuang dalam Penilaian Kinerja Periode 01 Juli 2014 sampai dengan 31 Desember 2014 tertanggal 14 Maret 2015.
- d. Upah untuk masing - masing pekerja adalah sebesar Rp. 560.000/bulan dengan jam kerja 8 (delapan) jam pelajaran per minggu untuk sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd; sementara untuk sdr. Denok Dewi WPS, SPd adalah Rp.1.120.000/bulan dengan jam kerja 16 jam pelajaran per minggu. 1 (satu) jam pelajaran adalah waktu selarna 45 (empat puluh lima) menit. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah Minimum Kota Yogyakarta untuk tahun 2015 sebagaimana tertuang dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa

Yogyakarta nomor 252/KEP/2014 adalah sebesar Rp. 1.302.500,- (Satu juta tiga ratus dua ribu lima ratus rupiah). Upah minimum sebagaimana dimaksud adalah upah terendah yang dimaksudkan sebagai jaring pengaman sosial agar upah yang berlaku tidak terlalu rendah sehingga akan merugikan pekerja/buruh. Dengan demikian tidak boleh ada upah yang lebih rendah dari upah minimum tersebut. Apabila upah yang diterima oleh pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum, maka sebagai dasar perhitungan dalam pembayaran kompensasi adalah upah minimum yang berlaku di wilayah setempat. Meskipun tidak tersurat di dalam peraturan yang berlaku tetapi telah menjadi pemahaman yang umum bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah untuk waktu kerja selama 40 (empat puluh) jam seminggu atau 173 (seratus tujuh puluh tiga) jam sebulan. Pemerintah tidak mengatur mengenai upah minimum per jam. Hal tersebut bukan berarti tidak boleh dilakukan, karena dalam kenyataannya banyak dilakukan di dunia pendidikan, sebab akan kesulitan apabila sekolah-sekolah menerapkan ketentuan pengupahan sebagaimana yang dilakukan pada industri barang (pabrik). Hal tersebut bisa dilakukan asalkan upah per jam yang dibayarkan tidak kurang dari besaran upah minimum yang berlaku dibagi 173. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dalam Pasal 4 menyatakan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan. Pasal tersebut dapat diartikan juga bahwa buruh/pekerja hanya dibayar apabila bekerja.

## II. Kesimpulan Mediator

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka mediator menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Bahwa hubungan kerja antara Yayasan Tarakanita dengan sdr. Denok Dewi Wulandari, SPd dan sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd adalah hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu.
- b. Bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Yayasan Tarakanita karena dalam penilaian kinerja yang dilakukan terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yayasan sebagaimana diatur dalam pasal 6 point (k) dan (w), Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Karyawan Tidak Tetap Edukatif Penggal Waktu Yayasan Tarakanita nomor 392/KKWT/Perso/KWYNI/2014 tertanggal 30 Juni 2014 (sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd) dan nomor 399/KKWT/Perso/KWYNI/2014 tertanggal 30 Juni 2014 (sdr. Denok Dewi Wulandari PS, SPd).
- c. Upah yang dipakai sebagai dasar perhitungan pembayaran kompensasi adalah sebesar Rp. 560.000,- untuk Sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd dan Rp. 1.120.000,- untuk sdr. Denok Dewi Wulandari PS, SPd. Perhitungan upah per jam untuk sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd adalah Rp. 560000,- dibagi 32 jam (pelajaran) = Rp. 17.500,-/jam (pelajaran) dan sdr. Denok Dewi WPS, SPd adalah Rp. 1.120.000,- dibagi 64 jam (pelajaran) = Rp. 17.500,-/jam (pelajaran). Sementara perhitungan upah per jam berdasarkan upah minimum adalah Rp. 1.302.500,- dibagi 173 jam = Rp.

7.529,-/jam. Dengan demikian upah per jam yang diberikan yayasan sudah lebih besar daripada upah perjam berdasarkan UMK Yogyakarta.

- d. Bahwa yayasan belum mengikutsertakan kedua pekerja pada program jaminan hari tua.

Berdasarkan hal - hal tersebut di atas, guna menyelesaikan permasalahan dimaksud, maka mediator menganjurkan :

1. Agar Yayasan Tarakanita memberikan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja ini dengan perhitungan sbb:

- a. Rita Ike Lisdiana, SPd

Uang pesangon	: 9 x Rp. 560,000,-	= Rp. 5.040.000,-
Uang penghargaan masa kerja	: 4 x Rp. 560.000,-	= Rp. 2.240.000,-
Uang penggantian hak	: 15% x Rp. 7.280.000,-	= Rp. 1.092.000,-
luran jaminan hari tua		= Rp. 3.264.354,-
	Jumlah	= Rp. 11.636.354,-

(Sebelas juta enam ratus tiga puluh enam ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah)

- b. Denok Dewi Wulandari PS,SPd

Uang pesangon	: 9 x Rp. 1.120.000,-	= Rp. 10.080.000,-
Uang penghargaan masa kerja	: 4 x Rp.1.120.000,-	= Rp. 4.480.000,-
Uang penggantian hak	: 15% x Rp. 14,560,000,-	= Rp. 2.184.000,-
luran jaminan hari tua		= Rp. 3.264.354,-
	Jumlah	= Rp. 20.008.354,-

(Dua puluh juta delapan ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah)

2. Agar pekerja bersedia menerima kompensasi sebagaimana perhitungan di atas.

Anjuran tersebut disampaikan oleh mediator agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat - lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini. Apabila dalam jangka waktu tersebut para pihak tidak memberikan jawaban, maka dianggap menolak dan kasusnya dinyatakan buntu. Selanjutnya para pihak dapat menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Gugatan

Setelah gagal dalam proses penyelesaian melalui mediasi, maka kedua guru tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi. Pada tanggal 31 Desember 2015, kedua guru tersebut mengajukan surat gugatan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Negeri Yogyakarta. Selanjutnya melalui surat dari Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Yk bertanggal 8 Januari 2016 memanggil tergugat pimpinan Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Yogyakarta untuk menghadap di muka persidangan yang diselenggarakan pada tanggal 14 Januari 2016 dengan agenda sidang pertama.

Beberapa point penting yang ada dalam pokok perkara gugatan kedua guru tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kedua guru tersebut telah bekerja sejak 1 Juli 2006 sampai dengan 30 Juni 2015 di SMA Stella Duce I Yogyakarta. Sdr. Denok Dewi Wulandari PS, SPd. sebagai guru Seni Budaya, dengan menerima upah sebesar Rp. 1.120.000,- (satu juta seratus dua puluh ribu rupiah) per bulan dan Sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd. sebagai Guru Tata Boga, dengan menerima upah sebesar Rp. 560.000,- (lima ratus enam puluh ribu rupiah) per bulan.
2. Sejak tanggal 1 Juli 2015, kedua guru tersebut diberhentikan dengan alasan kontrak kerja habis dan loyalitas kerja tidak bagus.
3. Sejak bergabung sebagai guru di SMA Stella Duce I Yogyakarta selama 9 tahun, kedua guru tersebut telah mengabdikan dan mendedikasikan diri dengan ketuntasan dan tata tertib serta tidak pernah melanggar aturan yang telah ada.
4. Sejak pemutusan hubungan kerja per tanggal 1 Juli 2015 sampai dengan gugatan diajukan, pihak Yayasan belum memberikan hak-hak sebagaimana sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Kedua guru tersebut telah bekerja selama 9 (sembilan) tahun dengan menandatangani sebanyak 9 (sembilan) kali perjanjian kerja terakhir menandatangani perjanjian kerja tanggal 1 Juli 2014 s.d 30 Juni 2015.
6. Menurut kedua guru tersebut, bahwa Yayasan telah membayar upah dibawah ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan telah ditetapkan berdasarkan upah minimum Kota Yogyakarta untuk tahun 2015 sebagaimana tertuang dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa

Yogyakarta nomor 252/KEP/2014 adalah sebesar Rp. 1.302.500,- (satu juta tiga ratus dua ribu lima ratus rupiah),

7. Selama 9 (sembilan) tahun bekerja, kedua guru tersebut tidak diberikan hak kesejahteraan berupa jaminan sosial tenaga kerja yang sekarang berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua.
8. Kedua guru tersebut, tidak menerima pemutusan hubungan kerja yang terjadi menurutnya bukan karena berakhirnya perjanjian kerja atau karena dedikasi dan loyalitas yang jelek. Menurutnya, pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, dengan tujuan agar tidak menuntut uang pesangon dan lain-lain.

Tuntutan kedua guru tersebut adalah meminta agar Yayasan memberikan pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan yang berlaku, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan yang berlaku dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan yang berlaku. Selain daripada itu, kedua guru tersebut meminta selisih pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tuntutan Sdr. Denok Dewi Wulandari PS, SPd. sebesar Rp. 64.234.605,- (enam puluh empat juta dua ratus tiga puluh empat ribu enam ratus lima rupiah), sementara tuntutan Sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd. sebesar Rp. 61.915.203,- (enam puluh satu juta sembilan ratus lima belas ribu dua ratus tiga rupiah)

Undangan sidang pertama yang digelar pada tanggal 14 Januari 2016, pihak Yayasan Tarakanita Wilayah Yogyakarta tidak dapat hadir karena ada satu dan lain hal yang tidak dapat ditinggalkan. Selanjutnya pada tanggal 21 Januari 2016, pihak Yayasan Tarakanita Wilayah Jawa Tengah dapat memenuhi undangan untuk sidang pertama di Pengadilan Negeri Yogyakarta. Dalam sidang tersebut, Hakim Ketua menyarankan agar dalam proses sengketa Pengadilan Hubungan Industrial ini diselesaikan secara damai, mengingat hal tersebut adalah masalah lembaga pendidikan. Jika kedua pihak dapat menyelesaikan secara damai sendiri itu akan lebih baik, tetapi jika tidak bisa diselesaikan secara damai antara kedua pihak, maka salah satu hakim dapat menjadi mediator. Pihak penggugat memohon pada Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela dengan meminta tetap diberikan gaji sejak diberhentikan bekerja sampai dengan putusan pengadilan, namun Majelis Hakim belum dapat mengabulkan permohonan tersebut, dikarenakan belum ada bukti “surat skorsing”. Menurut Majelis Hakim bahwa putusan sela akan dicantumkan dalam pokok perkara setelah ada proses pembuktian. Majelis Hakim menegaskan kembali bahwa penyelesaian secara damai harap dilakukan oleh para pihak sebelum tanggal 27 Januari 2016. Jika penyelesaian secara damai tidak dapat terjadi, jawaban gugatan diminta untuk disampaikan dalam sidang pada tanggal 28 Januari 2016.

Pada tanggal 26 Januari 2016 telah terjadi mediasi perdamaian yang difasilitasi oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri Yogyakarta. Hadir dalam mediasi adalah Bp. Drs. Hono Sejati, SH., M. Hum selaku Hakim Ad Hoc PHI

PN Yogyakarta, Ibu Diah Susilowati, SH selaku Hakim Ad Hoc PHI PN Yogyakarta dan Ibu Rani Murni Widyastuti, SH selaku Panitera Pengganti PN Yogyakarta. Bp. Drs. Hono Sejati, SH., M. Hum selaku Hakim Ad Hoc PHI PN Yogyakarta menyampaikan dalam pengantarnya bahwa dalam perselisihan kasus ini sebenarnya tidak tepat apabila diproses dalam persidangan PHI dikarenakan guru tidak semata-mata sebagai buruh industri (ada yang lebih dari profesi guru) dan guru memiliki dedikasi, loyalitas serta tanggung jawab pada manusia, profesi guru tidak seperti buruh di pabrik.

Dalam hal ini disarankan agar permasalahan ini dapat diselesaikan secara damai dikarenakan lebih cepat selesai dan demi kebaikan bersama, agar masing-masing pihak merasa tidak saling menyakiti dan tersakiti. Kalau dalam sidang pengadilan sampai pada putusan pasti ada yang menang dan ada yang kalah, tetapi dalam perdamaian tidak ada yang kalah dan tidak ada yang menang. Proses mediasi dalam perdamaian tidak harus persis sama dengan ketentuan Undang-Undang. Dasar yang digunakan dalam proses perdamaian adalah kebaikan dan hati yang dingin, sehingga masing masing pihak akan merasa mendapatkan keadilan dengan demikian mendekati rasa sempurna dari keadilan itu sendiri.

Pada proses mediasi perdamaian pihak guru yang mengajukan gugatan menyampaikan bahwa :

1. Penggugat sudah bekerja sejak tahun 2006, pada saat itu yang merekrut adalah pihak sekolah, perjanjian kerja yang membuat sekolah, baru pada tahun 2011 perjanjian kerja dibuat oleh pihak yayasan.

2. Penggugat dikontrak selama 9 (sembilan) kali kontrak tanpa jeda waktu mulai dari tahun 2006 s.d. Juni 2015.
3. Menjelang kontrak habis, penggugat dipanggil oleh Yayasan ditemui oleh Bp. Santosa selaku Kepala Bagian Personalia Kantor Wilayah Yogyakarta, guna menyampaikan bahwa perjanjian kerja mereka akan berakhir dan dikarenakan ada proses penataan guru.
4. Menurut penggugat, pada awalnya disampaikan bahwa pemutusan hubungan kerja ini terjadi dikarenakan ada proses penataan guru, penggugat menangkap penataan tersebut mungkin pelajaran tari diganti dengan pelajaran lain. Tetapi kenyataannya pelajaran Tari di SMA Stella Duce 1 masih tetap ada dan mereka mengetahui bahwa ada guru baru yang menggantikan dirinya. Meskipun Yayasan sudah menawarkan uang tali kasih kepada penggugat, penggugat merasa bahwa uang tali kasih yang ditawarkan tidak sebanding dengan masa pengabdian penggugat.
5. Penggugat sudah mengabdikan sepenuhnya pada sekolah, penggugat bersedia melakukan pekerjaan di luar jam kerja, meskipun terkadang itu tidak dihitung lembur oleh pihak sekolah.
6. Penggugat merasa tidak terima diperlakukan tidak adil dikarenakan apabila penggugat punya salah atau kinerja kurang baik kenapa tidak ditegur, tidak pernah diberi surat peringatan, tidak pernah diberikan pembinaan. Apabila penggugat mempunyai kesalahan seharusnya dipanggil, diberi pengarahan, atau diberi peringatan agar penggugat tahu kesalahannya.

Pihak Tergugat yang diwakili oleh Bp. Santosa dalam proses mediasi perdamaian menyampaikan bahwa :

1. Pihak Yayasan memanggil kedua orang guru (penggugat) disampaikan bahwa perjanjian kerja mereka tidak diperpanjang dikarenakan adanya proses penataan guru dan didasarkan pada evaluasi kinerja mereka.

2. Menurut laporan kinerja dari pihak sekolah, yang bersangkutan memiliki kinerja yang kurang dan dalam hal tersebut sudah dilakukan proses klarifikasi oleh pihak kepala sekolah kepada yang bersangkutan.
3. Pemberian uang tali kasih yang diusulkan oleh pihak yayasan sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dasar yang dipakai untuk menghitung uang tali kasih adalah gaji riil yang diberikan kepada mereka dan bukan berdasarkan Upah Minimum Propinsi.
4. Pemberian tali kasih sesuai dengan perhitungan pesangon yaitu hanya 1 (satu) kali pesangon. Acuan yang digunakan perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja karena kontrak tidak diperpanjang bukan efisiensi. Tidak diperpanjang kontrak kerjanya lebih didasarkan pada kinerja mereka yang tidak memenuhi tuntutan pekerjaan.

Kesimpulan proses mediasi perdamaian belum menghasilkan sebuah kesepakatan bersama. Pihak penggugat tetap pada pendiriannya untuk meminta kompensasi pemutusan hubungan kerja yang sebanding dengan masa pengabdian dengan mendasarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yaitu 2 (dua) kali pesangon dengan perhitungan berdasarkan upah minimum propinsi.

Sesuai dengan jadwal yang diagendakan, seharusnya pada tanggal 28 Januari 2016 dilaksanakan Sidang III namun tidak terjadi karena pihak Yayasan belum siap memberikan jawaban atas gugatan kedua guru tersebut. Pada tanggal 3 Februari 2016 dilaksanakan Sidang IV dengan agenda pembacaan jawaban dari tergugat. Jawaban tergugat dalam eksepsi disampaikan bahwa para penggugat telah keliru menarik tergugat sebagai pihak dalam perkara a quo. Sebagaimana juga diketahui bahwa SMA Stella Duce I Yogyakarta berada di bawah naungan sebuah yayasan yang bernama Yayasan

Tarakanita dengan kantor pusat yang berada di Jakarta. Berdasarkan Pasal 1 angka 1, Undang-Undang 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, yayasan adalah sebuah badan hukum. Dengan demikian para penggugat keliru jika menempatkan pimpinan Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Yogyakarta sebagai pihak tergugat. Hal ini dikarenakan sebagai pribadi, yang bersangkutan bukanlah pengurus Yayasan dan tidak berada di dalam struktur kepengurusan Yayasan. Sehingga yang bersangkutan tidaklah berhak mewakili Yayasan di dalam Pengadilan.

Jawaban atas pokok perkara bahwa para penggugat tidak benar, jika sejak bergabung sebagai guru di SMA Stella Duce I Yogyakarta selama 9 (sembilan) tahun para penggugat telah mengabdikan dan mendedikasikan diri sesuai dengan ketentuan dan tata tertib serta dengan tidak pernah melanggar aturan yang ada. Kontrak terakhir para penggugat habis pada tanggal 30 Juni 2015 dan tidak diperpanjang oleh Yayasan Tarakanita oleh karena dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh Sekolah, ditemukan beberapa hal terkait proses belajar-mengajar yang tidak sesuai dengan ketentuan sekolah ataupun yayasan. Ketidaksihinggaan dengan ketentuan sekolah ataupun yayasan antara lain yang bersangkutan sering terlambat masuk ke kelas dan juga sering terlambat memulai kegiatan belajar mengajar, yang bersangkutan sering berada di ruang guru pada jam mengajar dan meninggalkan siswi belajar sendiri di kelas atau di aula dan tidak membuat perangkat administrasi secara lengkap, diantaranya yaitu tidak membuat program remedial dan pengayaan, serta tidak melakukan analisis hasil ulangan harian. Berdasarkan ketidaksihinggaan tersebut, Yayasan

akhirnya memutuskan untuk tidak memperpanjang perjanjian dengan para penggugat.

Tuntutan penggugat untuk diberikan hak-hak sebagaimana layaknya karyawan tetap yang dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta hal-hal lain berdasarkan status para penggugat sebagai karyawan tetap. Hal tersebut ditanggapi oleh tergugat bahwa status penggugat adalah karyawan tidak tetap. Berdasarkan Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur beban kerja guru adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Lebih lanjut melalui Peraturan Menteri Nomor 69 Tahun 2013 tentang Kerangka Dasar dan Struktur Kurikulum Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah menetapkan bahwa alokasi waktu per minggu bagi mata pelajaran Seni Budaya serta Prakarya dan Kewirausahaan (mata pelajaran yang diajar oleh para penggugat) adalah masing-masing hanya sebanyak 2 jam pelajaran per minggu.

Penggugat Sdri. Denok Dewi Wulandari PS, S.Pd. mengajar sebanyak 16 jam pelajaran setiap minggu dan penggugat Sdri. Rita Ike Lisdiana, S.Pd., mengajar sebanyak 8 jam pelajaran setiap minggu. Jam kerja dan/atau jam mengajar yang dimiliki para penggugat adalah kurang dari 40 jam per-minggu sebagaimana diamanatkan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan/atau kurang dari 24 jam tatap muka per minggu

sebagaimana beban kerja berdasarkan Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para penggugat tidak memenuhi ketentuan minimal jam kerja baik sebagai guru maupun buruh berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan terkait.

Yayasan telah membayar upah para penggugat sesuai dengan jam kerja yang dimiliki mereka masing-masing di sekolah, sehingga tidak ada ketentuan apapun yang dilanggar. Yayasan telah berusaha untuk sesedikit mungkin untuk merekrut tenaga pendidik paruh waktu atau yang biasa dikenal dengan Guru Tidak Tetap/Guru Honorer dengan melakukan pemetaan karyawan setiap akhir tahun pelajaran sehingga apabila ada tenaga pendidik di satu sekolah tertentu tidak dapat memenuhi jam kerja, jam mengajar, dan/atau jam tatap muka maka tenaga pendidik tersebut dapat diperbantukan ke sekolah lain yang masih berada di bawah naungan Yayasan. Namun oleh karena keterbatasan siswi atau siswa yang ada dan juga pembatasan yang dilakukan pemerintah di dalam Struktur Kurikulum, hal tersebut juga turut mempengaruhi keterbatasan kelas dan jam mengajar yang dimiliki oleh guru tidak tetap dan/atau para penggugat.

Sehubungan dengan tidak diperpanjangnya kembali perjanjian, Yayasan memberikan kompensasi meskipun tidak ada kewajiban berdasarkan perjanjian. Hal tersebut dimaksudkan Yayasan untuk tetap menjalin tali silaturahmi yang telah terjalin selama ini. Yayasan menawarkan untuk memberikan “Tali Kasih” sebesar Rp. 16.744.000,- (enam belas juta tujuh ratus empat puluh empat ribu rupiah) untuk penggugat Sdri. Denok Wulandari PS,

S. Pd dan sebesar 8.372.000,- (delapan juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu rupiah) untuk penggugat Sdri. Rita Ike Lisdiana, S. Pd. Tawaran tersebut tidak diterima oleh tergugat karena dalam perhitungannya tidak menggunakan dasar upah minimum Yogyakarta.

Pada tanggal 10 Februari 2016 telah diadakan sidang ke 5 dengan agenda replik atas jawaban gugatan dari tergugat. Menanggapi jawaban tergugat bahwa para penggugat keliru jika menempatkan pimpinan Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Yogyakarta sebagai pihak tergugat, penggugat memberikan jawaban sangat keliru dan mengada-ngada agar terhindar dari hukum dan melepaskan tanggung jawab. Menurut penggugat, hal itu mendasarkan pada Pasal 35 ayat (5) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan yang menyebutkan bahwa setiap pengurus bertanggung jawab penuh secara pribadi apabila yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar, yang mengakibatkan kerugian Yayasan atau pihak ketiga.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat, menurut penggugat bukan karena berakhirnya perjanjian kerja atau karena dedikasi dan loyalitas kerja yang jelek, tetapi tergugat hendak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena efisiensi dengan tujuan agar penggugat tidak menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak lain. Penggugat memberikan tanggapan bahwa tergugat sangatlah mengada-ada karena para penggugat bekerja sebagai guru sesuai dengan ketentuan dan tata tertib serta tidak pernah melanggar aturan yang telah

terbukti dari pengabdian selama lebih kurang 9 (sembilan) tahun mengajar di SMA Stella Duce I, Yogyakarta.

Para penggugat merasa hak-hak sebagai guru belum sepenuhnya dipenuhi oleh tergugat. Menurut penggugat bahwa tergugat telah terbukti dengan jelas membayar hak atas upah dibawah ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan telah ditetapkan berdasarkan upah minimum kota Yogyakarta untuk tahun 2015 sebagaimana tertuang dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 252/KEP/2014 adalah sebesar Rp. 1.302.500, (satu juta tiga ratus dua ribu lima ratus rupiah). Para penggugat menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat adalah bentuk rasionalisasi/pengurangan karyawan. Oleh karena itu penggugat menuntut kepada tergugat agar membayar kepada penggugat yaitu :

- a. Gaji selama proses pemutusan hubungan kerja sejak Juli 2015 sampai dengan perkara ini diputus;
- b. Uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dengan dasar perhitungan upah minimum propinsi yang berlaku;
- c. Hak atas jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Selisih gaji yang diberikan dengan upah minimum yang berlaku.

Adapun perhitungan yang dituntut adalah sebagai berikut:

Perhitungan tuntutan yang diajukan oleh Sdr. Denok Dewi Wulandari. PS. SPd

- |  |                   |
|--|-------------------|
| a. Gaji selama proses PHK (1 Juli 2015-31 Desember 2016) : | Rp. 7.815.000,-   |
| b. Pesangon & Penghargaan Masa Kerja                       | : Rp.32.953.250,- |
| c. Hak atas jaminan Hari Tua                               | : Rp. 5.028.871,- |

d. Selisih Gaji dengan UMR	: Rp.18.437.484,-
Jumlah	: Rp.64.234.605,-

Perhitungan tuntutan yang diajukan oleh Sdr. Rita Ike Lisdiana.S.Pd.

a. Gaji selama proses PHK (1 Juli 2015-31 Desember 2016)	: Rp. 7.815.000,-
b. Pesangon & Penghargaan Masa Kerja	: Rp.32.953.250,-
c. Hak atas jaminan Hari Tua	: Rp. 5.028.871,-
d. Selisih Gaji dengan UMR	: Rp.16.118.082,-
Jumlah	: Rp.61.915.203,-

Pada tanggal 18 Februari 2016 telah diadakan sidang ke 6 dengan agenda duplik atas jawaban replik dari penggugat. Dalam hal ini tergugat tetap menyatakan pada dalil-dalil-nya yang diuraikan dalam jawaban atas gugatan. Tergugat menegaskan bahwa para penggugat keliru jika menempatkan pimpinan Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Yogyakarta sebagai pihak tergugat. Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Mo. 601 K/Sip/1975, Mahkamah Agung lebih jauh berpendapat bahwa, "seorang pengurus yayasan yang digugat secara pribadi untuk mempertanggungjawabkan sengketa yang berkaitan dengan yayasan adalah tidak tepat, karena yang semestinya ditarik sebagai tergugat adalah yayasan". Lebih lanjut tergugat menyampaikan bahwa penggugat seharusnya menempatkan yayasan, yang merupakan subjek hukum tersendiri, sebagai tergugat dan bukannya pimpinan kantor wilayah yayasan yang hanya merupakan pelaksana kegiatan yayasan.

Tergugat menyampaikan bahwa tidak tidak benar jika terhadap Para Penggugat telah dilakukan PHK Sepihak oleh pihak Yayasan, yang benar adalah Perjanjian antara Yayasan dan Para Penggugat yaitu Perjanjian No.

399/KKWT/Perso/KWY/VI/2014 tanggal 30 Juni 2014 untuk Penggugat Denok Dewi Wulandari PS, S.Pd; dan Perjanjian No. 392/KKWT/Perso/KWY/VI/2014 tanggal 30 Juni 2014 untuk Penggugat Rita Ike Lisdiana, S.Pd., telah berakhir jangka waktunya yaitu pada tanggal 30 Juni 2015. Pihak yayasan memilih untuk tidak memperpanjang Perjanjian dengan para penggugat dikarenakan ditemukan beberapa hal terkait proses belajar-mengajar yang tidak sesuai dengan ketentuan Yayasan.

Berkaitan dengan dalil penggugat bahwa tergugat telah terbukti dengan jelas membayar hak atas upah dibawah ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan telah ditetapkan berdasarkan upah minimum kota Yogyakarta untuk tahun 2015 sebagaimana tertuang dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 252/KEP/2014 adalah sebesar Rp. 1.302.500, (satu juta tiga ratus dua ribu lima ratus rupiah). Tergugat menanggapi bahwa hal itu adalah tidak benar. Upah minimum sebesar sebesar Rp. 1.302.500, (satu juta tiga ratus dua ribu lima ratus rupiah) dapat dikatakan sebesar Rp. 7.529,- per jam. Sementara upah para penggugat yang didapat dari yayasan berdasarkan Perjanjian adalah masing-masing sebesar Rp. 17.500,- per jam. Dengan demikian yayasan telah membayar upah para penggugat sesuai jam mengajar mereka dan upah per jam yang diberikan oleh Yayasan sudah lebih besar daripada upah per jam berdasarkan upah minimum kota Yogyakarta untuk tahun 2015.

Tergugat dalam dupliknya menyampaikan bahwa menolak perhitungan yang dituntut oleh penggugat. Tergugat bersedia memberikan kompensasi atas

pemutusan hubungan kerja berdasarkan anjuran mediator Hubungan Industrial No. 565/6825 tanggal 1 Oktober 2015 dengan perhitungan sebagai berikut :

Perhitungan kompensasi Sdr. Denok Dewi Wulandari. PS. SPd

a. Uang Pesangon (9 x Rp. 1.120.000,-)	: Rp.10.080.000,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja (4 x Rp. 1.120.000,-)	: Rp. 4.480.000,-
c. Uang Penggantian Hak (15% x Rp.14.560.000,-)	: Rp. 2.184.000,-
d. Hak atas Jaminan Hari Tua	: Rp. 3.264.354,-
Jumlah	: Rp.20.008.354,-

Perhitungan tuntutan yang diajukan oleh Sdr. Rita Ike Lisdiana.S.Pd.

a. Uang Pesangon (9 x Rp. 560.000,-)	: Rp. 5.040.000,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja (4 x Rp. 560.000,-)	: Rp. 2.240.000,-
c. Uang Penggantian Hak (15% x Rp. 7.280.000,-)	: Rp. 1.092.000,-
d. Hak atas Jaminan Hari Tua	: Rp. 3.264.354,-
Jumlah	: Rp.11.636.354,-

Sidang ke-7, ke-8 dan ke-9 dilaksanakan dengan agenda pembuktian.

Pembuktian dilakukan untuk meyakinkan hakim atas dalil-dalil yang diutarakan didalam gugatan penggugat maupun didalam jawaban tergugat.

Pada tanggal 8 Maret 2016, dilaksanakan sidang ke-10 dengan agenda pemeriksaan saksi-saksi dari penggugat. Saksi penggugat bernama Bernadeta

Ajeng yang merupakan mantan guru tidak tetap di Stela Duce yang pernah mengajar dari tahun 2009-2013. Menurut Bernadeta Ajeng, yang bersangkutan

diberhentikan pada tahun 2013 secara tiba-tiba tanpa adanya evaluasi, teguran terlebih dahulu. Disampaikan juga bahwa gaji saat itu nilainya di bawah UMR.

Saat perjanjian tidak diperpanjang, saksi telah mendapatkan uang tali kasih sekitar sebesar Rp.8.000.000-. Saksi penggugat berikutnya adalah Agustinus

Prasetiono yang merupakan mantan guru tidak tetap di SMA Stela Duce pada

tahun 2008-2015. Saksi penggugat menyampaikan bahwa selama mengajar sebagai guru tidak tetap, saksi pernah mengajar dengan beban mengajar 23 jam/minggu, 20 jam/minggu dan 24 jam/minggu. Saksi menyampaikan juga bahwa pada tahun 2015 saksi tidak diperpanjang kontraknya tanpa adanya surat peringatan atau teguran terhadap kesalahan saksi dan pada saat masa kontrak saksi tidak diperpanjang, saksi mendapat uang tali kasih sebesar 20.000.000,- sekian.

Pada tanggal 14 Maret 2016, dilaksanakan sidang ke-11 dengan agenda pemeriksaan saksi-saksi dari tergugat. Saksi tergugat bernama Antonius Haryanto adalah Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum yang bertugas mengatur jam mengajar guru dan membuat jadwal mengajar guru. Saksi dihadirkan dalam kapasitasnya menjelaskan bahwa para penggugat memiliki beban mengajar sebanyak 16 jam dan 22 jam mengajar dalam seminggu. Menurut saksi bahwa pernah melihat dan mendengar bahwa para penggugat tidak masuk kelas sesuai dengan jam mengajar yang telah ditetapkan. Saksi pernah menegur penggugat Sdri. Rita untuk hadir ke kelas dan tidak memberikan tugas kepada siswa melalui SMS karena hal tersebut melanggar aturan sekolah.

Selanjutnya saksi kedua bernama P. Ari Kris Wardana, selaku Wakil Kepala Sekolah bagian Humas. Saksi bertugas melakukan supervisi terhadap penggugat Sdri. Rita. Saksi menyampaikan bahwa penggugat Sdri. Rita tidak membuat rencana persiapan pembelajaran dan tidak pernah mengumpulkan soal pada tahun ajaran 2014/2015. Saksi ketiga bernama Theresia Indriati,

selaku Wakil Kepala Sekolah bagian Humas. Saksi bertugas melakukan supervisi terhadap penggugat Sdri. Denok. Saksi menyampaikan bahwa berdasarkan hasil evaluasi sekolah, terhadap kinerja ibu Denok terdapat kekurangan dan beberapa kali tidak masuk kelas dan meninggalkan kelas di tahun ajaran 2014/2015. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan saksi-saksi tergugat, maka tergugat akhirnya memutuskan untuk tidak melakukan perjanjian kembali dengan para penggugat. Jadi tidaklah benar jika selama jangka waktu perjanjian berlangsung para penggugat tidak pernah pernah melakukan pelanggaran terhadap aturan dan ketentuan yang ada sebagaimana yang para penggugat dalilkan di dalam gugatannya.

Setelah melalui beberapa sidang, mulai dari pembacaan gugatan, jawaban atas gugatan dari tergugat, replik, duplik, pembuktian, akhirnya penggugat dan tergugat sampai pada kesimpulan masing-masing atas proses pemeriksaan perkara. Selanjutnya menjelang jadwal sidang putusan para pihak baik penggugat dan tergugat membuka diri untuk melakukan perdamaian. Pada akhirnya para penggugat meminta perdamaian dan menyetujui anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta dengan Anjuran No. 565/6825 Tanggal 1 Oktober 2015. Para penggugat mencabut gugatannya dan memohon tergugat untuk memberikan uang tali kasih sebesar sesuai anjuran dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta dibulatkan dengan mempertimbangkan masa pengabdian para penggugat. Tergugat mengabulkan permohonan tergugat dengan memberikan uang tali kasih.

Tuntutan semula Sdr. Denok Dewi Wulandari PS, SPd. sebesar Rp. 64.234.605,- (enam puluh empat juta dua ratus tiga puluh empat ribu enam ratus lima rupiah) dan tuntutan Sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd. sebesar Rp. 61.915.203,- (enam puluh satu juta sembilan ratus lima belas ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah), selanjutnya disarankan mediator untuk Sdr. Denok Dewi Wulandari PS, SPd. sebesar Rp.20.008.354,- (dua puluh juta delapan ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah) dan Sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd. sebesar Rp.11.636.354,- (sebelas juta enam ratus tiga puluh enam ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah). Pada akhir perdamaian diberikan tali kasih untuk Sdr. Sdr. Denok Dewi Wulandari PS, SPd. sebesar Rp. 30.000.000,- (tiga puluh juta rupiah) dan Sdr. Rita Ike Lisdiana, SPd. sebesar Rp. 25.000.000,- (dua puluh lima juta rupiah).

Penggugat melalui suratnya pada tanggal 24 Maret 2016 mencabut gugatannya. Masing-masing pihak bersedia untuk mengakhiri perselisihan dengan jalan perdamaian. Selanjutnya para pihak mendaftarkan perjanjian perdamaian ke Kantor Kepaniteraan Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial Yogyakarta dan dikeluarkannya putusan perdamaian no. 1/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Yyk tertanggal 31 Maret 2016.

## **B. Sinkronisasi Hukum Ketenagakerjaan dan Pendidikan**

Hukum ketenagakerjaan merupakan seluruh peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum pendidikan merupakan seperangkat peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang mengenai penyelenggaraan pendidikan.

Keberlakuan suatu peraturan perundang-undangan tidak terlepas dari keberadaan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku. Mengenai tenaga kerja guru, terdapat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, namun di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen tidak mengatur tentang pola hubungan ketenagakerjaan antara guru sebagai penerima kerja dengan pelaksana Yayasan (Institusi Pendidikan) sebagai Pemberi Kerja. Dalam Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Artinya bahwa segala sesuatu yang tidak diatur dalam peraturan ini, tunduk pada peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur tentang hal tersebut. Khusus mengenai hubungan kerja di Indonesia secara umum berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan oleh karenanya segala sesuatu terkait hubungan ketenagakerjaan guru dan dosen, tetap tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Selain itu, perjanjian kerja antara yayasan dan guru tunduk pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pada Pasal 1320 tentang

perjanjian yang sah dan Pasal 1338 tentang perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang. Perjanjian kerja dalam kasus antara Maria Denok Dewi Wulandari Pamungkas Sari dan Rita Ike Lisdiana, dengan Yayasan Tarakanita Wilayah Yogyakarta, dibuat dalam kerangka hubungan kerja untuk melaksanakan pekerjaan sebagai guru. Perjanjian kerja antara yayasan dan para penggugat tidak dapat sepenuhnya tunduk pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal tersebut karena Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara eksplisit hanya mengatur mengenai guru tetap terlebih lebih mengatur hubungan guru pegawai negeri sipil yang bertugas di sekolah negeri. Perjanjian antara yayasan dengan para penggugat tunduk kepada *lex generalis*-nya yaitu KUHPer (Buku III), di mana sepanjang syarat sahnya suatu perjanjian telah dipenuhi (Pasal 1320), maka perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Pasal 1338).

Pada dasarnya guru tidak dapat dikatakan sebagai buruh, karena guru memiliki karakter tersendiri yang tidak bisa disamakan dengan buruh. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Semangat dasar dari guru adalah terlibat dalam proses pendidikan yang memiliki nilai luhur untuk mendidik dan mencerdaskan anak-anak bangsa. Semangat dasar ini yang membedakan guru dengan buruh yang lebih menekankan pada profit dalam menjalankan kegiatan kerja industrial. Walaupun demikian untuk guru swasta dalam hal ini guru tetap masih berlaku

peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan amanat dari penjelasan umum Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa sistem pendidikan nasional dalam pelaksanaannya harus memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah. Dengan demikian guru tetap swasta juga tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi diakibatkan cukup lama tidak dilakukan proses pengangkatan. Hal tersebut dikarenakan guru tidak tetap tidak memenuhi kriteria jam kerja baik yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maupun oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa beban kerja guru mengajar sekurang-kurangnya 24 jam dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka per minggu. Pengaturan ini sejalan dengan pengaturan waktu kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sepintas pernyataan di atas memang sama sama 40 jam, namun jika dilihat lebih dalam ada perbedaan.

Undang-Undang Guru dan Dosen menyebutkan “40 jam tatap muka” sementara Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan “40 jam”. Istilah yang dimaksud tatap muka adalah jam mengajar. Jam mengajar menyesuaikan dengan kurikulum dan jenjang satuan pendidikan diampu oleh seorang guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah, ditetapkan alokasi waktu 1 (satu) jam pembelajaran adalah 35 menit untuk jenjang SD/MI, alokasi waktu 1 (satu) jam pembelajaran adalah 40 menit untuk jenjang SMP/MTs dan alokasi waktu 1 (satu) jam pembelajaran adalah 45 menit untuk jenjang SMA/MA. Sementara di Undang-Undang Ketenagakerjaan istilah jam adalah 60 (enam puluh) menit.

Jam kerja tidak membedakan status guru tetap maupun tidak tetap. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan bapak Dwiyono, SH, M.Hum selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Koperasi Usaha Kecil & Menengah Tenaga Kerja dan Transmigrasi, disampaikan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dibedakan secara jelas mengenai karyawan tetap maupun tidak tetap. Perbedaan hanya ditunjukkan pada status hubungan kerjanya, apakah sebagai karyawan yang terikat dalam waktu tertentu ataupun dalam waktu tidak tertentu. Lebih lanjut dikatakan bahwa Pengaturan jam kerja tidak membedakan status karyawan tetap maupun tidak tetap tetapi membedakan masa waktu hubungan kerja. Status hubungan kerja waktu tertentu dan tidak tertentu tidak ada perbedaan kriteria jam kerjanya. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pengusaha untuk

melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam diatur sebagai berikut 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Akan tetapi, ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Ada pula pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dijalankan terus-menerus, termasuk pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pekerjaan yang terus-menerus ini kemudian diatur dalam Kepmenakertrans Nomor Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift.

Hubungan kerja guru dengan sekolah di bawah naungan yayasan merupakan hubungan kemitraan. Dengan prinsip kemitraan, sekolah/yayasan diharapkan mengembangkan sikap memperlakukan guru sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri. Selanjutnya guru dalam prinsip kemitraan diharapkan mempunyai sikap rasa ikut memiliki serta memelihara kelangsungan proses layanan pendidikan. Kemitraan yang dibangun merupakan kerja sama yang saling menguntungkan antar pihak dan menempatkan kedua pihak dalam posisi sederajat. Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini lebih mendasarkan

pada prinsip kemitraan. Sisi pertama adalah mitra dalam proses produksi (*partner in production*). Dari sisi ini timbul kewajiban bagi guru agar mampu meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik. Sisi kedua adalah mitra dalam pemberian jasa yang telah atas pengabdianya sebagai guru yang bekerja di yayasan (*partner in profit*). Kedua guru telah ikut mengambil bagian dalam pengembangan pendidikan di Yayasan (*partner in responsibility*). Prinsip bahwa keberadaan guru sebagai mitra dalam karya pendidikan maka usaha perdamaian dilakukan dengan memberikan tali kasih.

Perdamaian itu sendiri secara prinsip diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata KUHP dan Herziene Inlands Reglement (HIR). Selain itu, konsep perdamaian tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan lain, di antaranya di dalam Undang-Undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di dalam Pasal 1851 KUHPerdata mengatakan perdamaian adalah suatu perjanjian dengan mana kedua belah pihak, dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu perkara yang sedang bergantung atau pun mencegah timbulnya suatu perkara. Dari pengertian tersebut, prinsip perdamaian dapat menjadi proses untuk mengakhiri penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi.

Menurut Bp. Bp. Dwiyono, SH, M.Hum menyampaikan bahwa proses penyelesaian perselisihan guru sudah tepat diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam hal ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Meski guru dikatakan pendidik profesional dalam hubungan kerjanya tunduk

atas Undang-Undang Tenaga Kerja yang berlaku. Proses penyelesaian perselisihan dimulai dengan bipartit, mediasi hingga sampai gugatan di pengadilan hubungan industrial. Namun demikian ada baiknya proses perselisihan diupayakan diselesaikan secara damai dikarenakan lebih cepat selesai dan demi kebaikan bersama, agar masing-masing pihak merasa tidak saling menyakiti dan tersakiti. Kalau dalam sidang pengadilan sampai pada putusan pasti ada yang menang dan ada yang kalah, tetapi dalam perdamaian tidak ada yang kalah dan tidak ada yang menang.

Kasus penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi mengacu pada perjanjian kerja yang cukup terlalu lama berangsur-angsur diperpanjang. Dalam kasus tersebut pihak tergugat memberikan argumentasi melalui para saksinya dikatakan bahwa perjanjian antara yayasan dengan para penggugat telah dilakukan berulang-ulang, perjanjian tersebut bukan PKWTT. Hal ini dikarenakan para penggugat sebagai guru tidak tetap diberikan kebebasan untuk juga bekerja di tempat lain sepanjang tidak berbenturan dengan jam mengajar, sedangkan karyawan yang bekerja di bawah PKWT harus bekerja juga setidaknya sebanyak 40 jam per minggu dan tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Lebih lanjut disampaikan bahwa perjanjian antara yayasan dengan para penggugat adalah perjanjian layaknya perjanjian kerja sama pemberian jasa profesional (yang tunduk pada buku III KUHPerdara), sebagaimana juga yayasan menyewa seorang konsultan manajemen, akuntan publik, dll. Di mana dengan skema perjanjian kerja sama tersebut jika yayasan (sebagai prinsipal) tidak puas dengan kinerja sang konsultan dengan alasan apa

pun (sepanjang hak-hak konsultan telah dipenuhi oleh Yayasan), maka Yayasan berhak dan sah untuk melakukan pengakhiran kerja sama atau tidak melakukan kerja sama dengan sang konsultan kembali.

Perjanjian yang dibuat oleh yayasan dengan tergugat adalah perjanjian kerja. Tidaklah benar dikatakan sebagai perjanjian kerjasama seperti jasa profesional. Menurut Bp. Dwiyono, SH, M.Hum disampaikan bahwa perjanjian pemberian jasa profesional sejajar dengan perjanjian kerjasama. Posisi perikatan yang terjadi adalah sejajar. Sementara perjanjian kerja terdapat tiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Seperti yang tertuang pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah harus semua terpenuhi apabila dikatakan perjanjian kerja. Perjanjian kerjasama tidak ada unsur perintah atau tidak ada atasan bawahan, namun ada pekerjaan dan upah. Perjanjian guru tidak tetap mengandung unsur perjanjian kerja yang terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sementara perjanjian pemberian jasa profesional, pemberian jasa hukum dengan pengacara, jasa konsultan manajemen tidak ada unsur perintah dan perikatannya dalam bentuk kerja sama. Dengan demikian perjanjian guru tidak tetap tidak dapat disamakan dengan perjanjian pemberian jasa profesional.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh yayasan dan para penggugat merupakan undang-undang untuk kedua belah pihak. Hal tersebut juga merupakan sebuah

bentuk perlindungan hukum bagi guru tidak tetap yang bekerja di sekolah swasta. Dalam ketentuan Pasal 1338 ayat(1) dan ayat (2) KUH Perdata yang menyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali kecuali dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan yang oleh undang-undang sudah dinyatakan cukup untuk itu. Pernyataan yang menyebutkan "berlaku sebagai undang-undang dan tidak dapat ditarik kembali" memiliki arti bahwa perjanjian mengikat para pihak yang membuatnya, bahkan perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan pihak lawannya dengan demikian para pihak harus mentaati apa yang mereka sepakati bersama. Pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh salah satu pihak menyebabkan pihak lain dapat melakukan tuntutan atas dasar wanprestasi dari pihak lawan.

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Akan tetapi sahnya perjanjian tersebut tidak boleh melanggar syarat-syarat sahnya perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Salah satu syarat yang diatur dalam Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum. Artinya isi perjanjian itu menyatakan tujuan yang akan dicapai para pihak dan isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang. Perjanjian Kerja guru dan yayasan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun Undang-Undang

Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai tenaga kerja guru, terdapat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, namun di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen tidak mengatur tentang pola hubungan ketenagakerjaan antara guru sebagai penerima kerja dengan yayasan (Institusi Pendidikan) sebagai pemberi kerja. Perjanjian kerja antara yayasan dan para penggugat tidak dapat sepenuhnya tunduk pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal tersebut karena Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara eksplisit hanya mengatur mengenai guru tetap terlebih lebih mengatur hubungan guru pegawai negeri sipil yang bertugas di sekolah negeri. Kasus penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja guru tidak tetap yang bekerja di sekolah swasta lebih mendasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Pendidikan kota Yogyakarta yang merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan, menyampaikan bahwa hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja guru swasta, dinas pendidikan tidak memiliki wewenang atas hal itu.

Menurut ibu Sri Budiarti, SE.T selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, menyampaikan bahwa pola hubungan ketenagakerjaan antara guru dengan Yayasan, dinas pendidikan tidak ikut mengambil bagian dalam hubungan kerja. Oleh karena itu mengenai

perselisihan pemutusan hubungan kerja guru tidak tetap yang bekerja di sekolah swasta, dinas pendidikan kota tidak memiliki kewenangan terkait dengan guru tidak tetap yang bekerja di sekolah swasta. Beliau menegaskan bahwa pola hubungan kerja guru tidak tetap di sekolah negeri, dinas pendidikan memiliki kewenangan. Hal ini juga dikuatkan oleh Bapak Yun Arif Hidayat, SH selaku Kepala SubBag Kepegawaian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta menyampaikan bahwa dalam pola hubungan kerja guru tetap yayasan maupun guru tidak tetap yayasan, dinas pendidikan mutlak tidak mempunyai kewenangan dalam hal pengangkatan dan pemutusan hubungan kerja, tetapi dalam hal pendirian sekolah, pembinaan dan pengembangan guru, dinas pendidikan mempunyai kewenangan.

Menurut Bapak Dwiyono, SH, M.Hum selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menyampaikan bahwa dalam hubungan ketenagakerjaan, guru dapat dikategorikan sebagai pekerja yang tunduk atas peraturan ketenagakerjaan, sementara dalam proses pembelajaran, guru tunduk dibawah peraturan keguruan. Seperti contoh katakanlah seorang sopir yang bekerja di sebuah perusahaan. Ketika sopir membawa dan mengemudikan mobil perusahaan, karena karyawan sopir tersebut adalah karyawan perusahaan maka tunduk atas aturan perusahaan, tetapi ketika sudah berada di jalan raya, sopir tunduk peraturan lalu-lintas. Demikian halnya seorang guru swasta baik itu tidak tetap maupun tetap, dalam proses kegiatan belajar dan mengajar, materi yang disampaikan guru mengacu pada undang-undang pendidikan tetapi

keberadaan guru dikelas atas perintah yayasan tunduk pada peraturan ketenagakerjaan.

Dengan demikian, perjanjian kerja yang dibuat guru dan yayasan tunduk pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Peraturan Guru tersebut merupakan aturan-aturan utama yang mengatur mengenai profesi guru. Sementara mengenai pola hubungan kerja antara guru swasta dengan yayasan tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, di dalam pembuatan perjanjian tersebut pun para pihak juga harus tunduk pada syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320-1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.