

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perseteruan demi perseteruan perihal penyelenggaraan pendidikan di sekolah-sekolah swasta, antara pemilik sekolah yang biasanya bernaung di bawah yayasan dan pihak guru hampir setiap saat mencuat mewarnai perjalanan pendidikan di Tanah Air. Inti dari persoalan itu sering kali terungkap disebabkan rendahnya perhatian yayasan menyikapi kesejahteraan guru.

Guru, sebagai salah satu unsur yang berperan penting dalam proses pendidikan di yayasan selalu merasa diperlakukan tidak adil dan penghargaan yang diterimanya tidak sepadan. Sementara itu, untuk menepis anggapan yang minor, biasanya pihak yayasan lebih banyak untuk tidak berterus terang tentang kondisi yayasan yang sesungguhnya. Pada akhirnya, guru swasta bekerja di bawah tekanan dan bayang-bayang yayasan yang sewaktu-waktu bisa mengeluarkan mereka tanpa alasan yang kuat. Bagi pihak yayasan, kebijakan apa pun yang akan diberlakukan kepada guru tidak akan membawa dampak apa pun secara legal formal.

Sebuah perbandingan yang dilakukan Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) secara mengejutkan menunjukkan posisi guru (swasta) nasibnya tidak lebih baik daripada buruh perusahaan. Dari segi status,

keberadaan guru swasta didasarkan pada akta perjanjian dengan pihak yayasan seperti halnya buruh di perusahaan. Bahkan, untuk persoalan yang paling peka, misal soal penetapan gaji tidak ada kekuatan legal yang mengaturnya. Berbeda dengan buruh yang sudah diatur dalam Kepmenaker tentang UMR (upah minimum regional). Besaran gaji guru swasta sangat tergantung dari keinginan pihak yayasan, sehingga yang terjadi banyak dijumpai guru swasta yang memperoleh upah jauh di bawah UMR. Besar imbalan guru antarsekolah sangat bervariasi tergantung dari kebijakan yayasan. Di beberapa kasus, belum tentu yayasan yang memiliki kekuatan finansial cukup selalu menghargai gurunya dengan gaji yang besar. Demikian juga sebaliknya.

Lemahnya posisi guru terhadap yayasan semakin tampak nyata jika menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja terhadap guru yayasan membawa pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan hidup dan kesejahteraan guru tersebut beserta keluarganya. Pemutusan hubungan kerja membuat guru tidak memperoleh pemasukan bagi keluarganya, sebab gaji dan tunjangan guru yayasan diperoleh dari yayasan yang mempekerjakannya.

Pemerintah sebenarnya sudah memberikan perlindungan dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai beberapa hal yang harus terpenuhi ketika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi. Pengaturan tersebut diantaranya adalah : Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengaturan tentang konsekuensi yuridis ketika perjanjian kerja harus diakhiri oleh salah

satu pihak, Pasal 156 sampai dengan 172 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengaturan tersebut, dalam pelaksanaannya cenderung kurang diperhatikan oleh yayasan sebagai pemberi kerja dan guru sebagai pekerja. Akibatnya, tindakan yayasan cenderung membenarkan tindakannya sendiri dan kurang memberi perlindungan kepada guru yang dipekerjakannya, dan guru menerima keadaan tersebut karena tidak menyadari hak-haknya. Salah satu contoh aktualnya adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di SMK Nasional Klaten. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di SMK Nasional Klaten, dilakukan oleh Yayasan Pamardi Budi Klaten terhadap Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana yang merupakan Guru Tidak Tetap Yayasan.

Yayasan Pamardi Budi Klaten merupakan yayasan pendidikan yang berdiri sejak 27 Nopember 1959 berdasarkan akta notaris nomor : 52 tahun 1959. Yayasan Pamardi Budi Klaten memiliki maksud dan tujuan untuk menampung murid-murid keluaran sekolah menengah pertama yang tidak mendapat tempat untuk masuk di sekolah menengah atas negeri. Usaha yang dilakukan Yayasan Pamardi Budi Klaten untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan mendirikan SMA atau yang sederajat dengan itu yang berdasar nasional, yaitu SMA Penampungan Klaten. SMA Penampungan Klaten dalam perkembangannya mengalami beberapa perubahan, yaitu pada bulan Mei 1995

SMA Penampungan Klaten berubah menjadi SMK Pamardi Budi Klaten dengan tetap mempertahankan adanya kelas SMA. Tahun 2003, kelas SMA secara resmi ditutup dan SMK Pamardi Budi Klaten mengalami perubahan nama menjadi SMK Nasional Klaten.

Pengelolaan sekolah yayasan tentu tidak dapat dilakukan secara langsung oleh Yayasan Pamardi Budi Klaten, oleh karena itu, Yayasan Pamardi Budi Klaten melakukan perekrutan tenaga pendidik (guru) dan tenaga pendidikan. Perekrutan tersebut dilakukan dengan harapan pelaksanaan proses belajar mengajar serta administrasi di sekolah tersebut dapat berjalan dengan lancar.

Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana merupakan sebagian dari tenaga pendidik (guru) yang direkrut dan bekerja di bawah naungan Yayasan Pamardi Budi Klaten. Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru di SMK Nasional Klaten dengan status sebagai Guru Tidak Tetap Yayasan sejak tahun 1997 sampai dengan tahun 2007. Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana bekerja sebagai Guru Tidak Tetap Yayasan berdasarkan Surat Keputusan Yayasan Pamardi Budi Klaten dan atau Surat Keputusan Kepala Sekolah untuk periode satu tahun, dan setiap tahunnya diperbarui.

Pemutusan hubungan kerja antara Yayasan Pamardi Budi Klaten dengan Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana terjadi pada tahun 2007. Pada tahun tersebut, Yayasan Pamardi Budi Klaten

mengalami pergantian pengurus, yang ternyata proses pergantian pengurus tersebut kurang lancar sehingga menimbulkan konflik di antara pengurus lama dengan pengurus baru. Konflik pergantian pengurus tersebut menyebabkan terjadinya gejolak dan keriuhan di SMK Nasional Klaten yang sangat mengganggu jalannya proses belajar mengajar serta proses Ujian Nasional. Kondisi yang tidak memungkinkan tersebut mendorong Kepala Sekolah dan segenap guru serta karyawan, termasuk Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana (yang pada saat itu menjabat sebagai Kepala Bagian Tata Usaha Sekolah) memindahkan sekretariat dan kantor sekolah di rumah salah satu guru, sehingga proses administrasi sekolah dan ujian nasional dapat berjalan dengan lancar. Tindakan pemindahan tersebut ternyata tidak dikehendaki oleh pengurus yayasan yang baru, oleh karena itu Yayasan Pamardi Budi memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana dan segenap guru yayasan yang ikut serta dalam tindakan pemindahan tersebut.

Pemutusan hubungan kerja oleh Yayasan Pamardi Budi Klaten terhadap Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana dan segenap guru yayasan tersebut dilakukan dengan tanpa didahului tahapan pencegahan pemutusan hubungan kerja, dan setelah pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan, ternyata dari pihak Yayasan Pamardi Budi Klaten juga tidak memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja yang seharusnya menjadi hak Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana dan segenap guru yayasan lainnya yang dikenai pemutusan

hubungan kerja dengan alasan Yayasan tidak memiliki dana untuk membayar. Akibat pemutusan hubungan kerja tersebut, Ibu Sri Muji Astuti, Ibu L. Budi Hastuti serta Bapak M. Sartana kehilangan pekerjaan serta penghasilan serta kesempatan kerja (mengingat usia kerja telah melewati batas usia pelamar kerja), sehingga menimbulkan adanya beban yang lebih berat dalam menjalani kehidupan selanjutnya.

Penulis, berdasarkan uraian kasus di atas, menemukan bahwa dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja oleh Yayasan Pamardi Budi Klaten terhadap guru yayasan terdapat beberapa permasalahan, terutama berkaitan dengan prosedur dan konsekuensi adanya pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, Penulis mencoba mengkaji masalah tersebut dengan menyusun suatu karya ilmiah dalam bentuk penulisan hukum skripsi dengan judul “PERLINDUNGAN BAGI GURU YAYASAN BERKAITAN DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI WILAYAH KABUPATEN KLATEN (STUDI KASUS DI YAYASAN PAMARDI BUDI KLATEN)”.

B. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :
“Bagaimanakah pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap guru yayasan di Yayasan Pamardi Budi Klaten?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap guru yayasan di Yayasan Pamardi Budi Klaten.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan perkembangan hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Praktis :

- a. Bagi Pemerintah : hasil penelitian dapat memberikan masukan tentang pelaksanaan perlindungan bagi guru, secara khusus bagi guru tidak tetap yayasan.
- b. Bagi yayasan pendidikan : hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi yayasan pendidikan dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan, berkaitan dengan perlindungan bagi guru yang bekerja di yayasan pendidikan tersebut.
- c. Bagi guru : hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hak-hak dan perlindungan bagi guru dalam melaksanakan profesinya.
- d. Bagi penulis : hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai persoalan ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, dan hak-hak serta perlindungan bagi guru dalam melaksanakan profesinya.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan ini merupakan hasil karya dari Penulis sendiri, bukan merupakan plagiat (menggambil hasil karya orang lain). Sebelumnya memang ada beberapa penelitian berupa karya ilmiah antara lain penulisan hukum yang ditulis oleh **Yulia Indra Sari** (NIM 020507915) dengan judul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja pada Pabrik Cambric GKBI” yang berfokus pada pelaksanaan ketentuan pemutusan hubungan kerja menurut Kepmenaker No. 150/2000 pada Pabrik Cambric GKBI; dan penulisan hukum yang ditulis oleh **Rizal Shinoelingga** (NIM 030508200) dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-03/Men/1996, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-150/Men/2000, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” yang berfokus pada perbandingan mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja. Letak perbedaan penulisan ini dengan penulisan yang dilakukan oleh penulis lain adalah kekhususan subbab isu hukum yang dikaji mengenai pelaksanaan ketentuan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan bagi Guru Tidak Tetap Yayasan Pamardi Budi Klaten berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja oleh Yayasan Pamardi Budi Klaten.

F. Batasan Konsep

1. Guru

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur bahwa yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

2. Pekerja

Guru, dalam penelitian ini merupakan pekerja atau penerima kerja. Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa “Pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

3. Yayasan

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan mengatur bahwa yang dimaksud dengan Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.

4. Pemberi Kerja

Yayasan, dalam penulisan ini merupakan pihak pemberi kerja. Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Hubungan Kerja

Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam mengatur bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur : “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan hukum / skripsi ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*), dan memerlukan data primer sebagai data utama di samping data sekunder (bahan hukum). Penelitian hukum empiris yang

penulis gunakan adalah penelitian hukum empiris studi kasus. Penelitian hukum empiris studi kasus merupakan penelitian yang memfokuskan penelitian pada permasalahan hukum yang terjadi pada suatu institusi atau kelembagaan saja.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer sebagai data utama, dan data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai pendukung.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh penulis secara langsung dari responden dan nara sumber mengenai obyek yang penulis teliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder serta bahan hukum tersier.

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang penulis gunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

2) Bahan Hukum Sekunder

Penulis menggunakan bahan hukum sekunder sebagai data pendukung. Bahan hukum sekunder yang penulis gunakan adalah buku, paper, pendapat ahli, ataupun tulisan para ahli atau pihak yang berwenang, dan sumber-sumber lain yang mempunyai relevansi dengan bidang ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja; serta pendapat hukum yang penulis peroleh dari wawancara dengan nara sumber.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah metode studi kepustakaan, serta wawancara dengan nara sumber dan responden.

- a. Metode studi kepustakaan penulis lakukan dengan mempelajari buku, paper, pendapat ahli, ataupun tulisan para ahli atau pihak yang berwenang, dan sumber-sumber lain yang mempunyai relevansi dengan bidang ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- b. Wawancara dengan nara sumber dan responden penulis lakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada nara sumber dan responden secara lisan.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah wilayah terjadinya permasalahan hukum dan hasil penelitian. Penelitian ini penulis laksanakan di Kabupaten Klaten. Pertimbangan dipilih wilayah tersebut adalah karena di Kabupaten Klaten terdapat Yayasan Pamardi Budi Klaten yang secara langsung terkait dengan permasalahan hukum yang diteliti dan dibahas.

5. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi pengamatan peneliti.¹ Populasi dalam penelitian ini yaitu Yayasan Pamardi Budi Klaten dan guru tidak tetap yayasan di SMK Nasional Klaten yang dikenai pemutusan hubungan kerja oleh Yayasan Pamardi Budi Klaten.

6. Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel merupakan cara untuk menentukan himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang akan penulis teliti. Metode penentuan sampel yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*². *Random sampling* yaitu metode penentuan sampel secara acak, dimana setiap unit atau individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

7. Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti dalam wawancara yang terkait langsung dengan

¹ Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum. hlm. 3

² Bambang Sunggono. 2005. Metodologi Penelitian Hukum. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 112

permasalahan hukum yang diteliti³. Responden yang penulis wawancara untuk memperoleh data dalam penulisan hukum ini adalah :

- a. Saryata, B.E., Kepala SMK Nasional Klaten.
- b. Sekretaris Yayasan Pamardi Budi Klaten.
- c. Ibu Sri Muji Astuti, guru yang dikenai pemutusan hubungan kerja.
- d. Ibu L. Budi Hastuti, guru yang dikenai pemutusan hubungan kerja.
- e. Bapak M. Sartana, guru yang dikenai pemutusan hubungan kerja.

8. Nara Sumber

Nara sumber yang penulis wawancara untuk memperoleh pendapat hukum dan informasi dalam penelitian ini adalah Dari Budihardja, S.H., mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Klaten.

9. Metode Analisis

Penelitian hukum ini menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu analisis dengan menggunakan ukuran kualitatif, dan dalam penarikan kesimpulan akan digunakan metode berpikir induktif, yaitu cara menarik kesimpulan dari pengamatan secara khusus ke umum.

H. Sistematika Penelitian Hukum

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Sistematika penulisan hukum ini terdiri dari tiga bab.

³ Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi. Op.Cit.

Bab pertama memuat tentang pendahuluan yang berisi antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, serta sistematika penulisan hukum.

Bab yang kedua menguraikan tentang pembahasan yang terdiri dari lima subbab. Subbab pertama (A) berisi tentang tinjauan umum mengenai guru sebagai pekerja, yang terdiri dari pengertian guru, pengertian pekerja dan guru sebagai pekerja. Subbab kedua (B) berisi tentang tinjauan umum mengenai yayasan sebagai pemberi kerja, yang meliputi pengertian yayasan, pengertian pemberi kerja dan yayasan sebagai pemberi kerja. Subbab ketiga (C) menjelaskan mengenai hubungan kerja antara guru dan yayasan, yang terdiri atas pengertian hubungan kerja, perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, serta hubungan kerja yang terjadi antara guru dan yayasan. Subbab keempat (D) berisi tentang tinjauan umum mengenai pemutusan hubungan kerja, yang terdiri dari pengertian pemutusan hubungan kerja, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja, akibat hukum pemutusan hubungan kerja serta penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pada subbab kelima (E) membahas mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Pamardi Budi Klaten.

Bab ketiga dalam penulisan ini merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan dan saran dari penelitian dan penulisan hukum yang telah penulis lakukan.