

BAB II

SYARAT DAN KRITERIA GURU TETAP DAN PKWTT DI UU GURU DAN DOSEN BERKAITAN DENGAN PUTUSAN NOMOR 62/PDT.SUS- PHI/2022/PN SBY JO NOMOR 815 K/PDT.SUS-PHI/2023

2.1 Pengertian Guru Profesional

Guru merupakan tenaga profesional yang diatur uu guru dan dosen pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. dengan tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Profesional berasal dari kata “profesi”, yang berarti bidang pekerjaan yang dilandasi dengan pendidikan keahlian tertentu (ketrampilan, keguruan, dan sebagainya). Sedangkan profesional itu sendiri adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian dan keahlian khusus untuk menjalankannya¹⁰. Profesional juga diartikan dengan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran

¹⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia

atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi¹¹

E. Mulyasa menambahkan, bahwa pekerjaan yang bersifat profesional merupakan pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang memang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain¹²

Menurut G.H. Rice dan D.W. Bishoprick, bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Di mana profesionalisme guru dipandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (ignorance) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (immaturity) menjadi matang, dan dari diarahkan oleh orang lain (other directedness) menjadi mengarahkan diri sendiri. Di mana dengan guru-guru yang memiliki pengetahuan yang luas, kematangan dan mampu menggerakkan dirinya sendiri, maka diharapkan akan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah¹³

Guru memiliki tanggung jawab untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Selain itu, guru harus meningkatkan kualifikasi akademik dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Guru juga harus bersikap

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1 ayat (4).

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 13.

¹³ G.H. Rice and D.W. Bishoprick, *Conceptual Models of Organization* (New York: Maedith Corporation, 1971), 43

objektif dan tidak diskriminatif berdasarkan agama, jenis kelamin, suku, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik. Selain itu, guru wajib menaati peraturan perundang-undangan, hukum yang berlaku, dan kode etik guru, serta menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan etika. Terakhir, guru bertanggung jawab untuk memelihara dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.¹⁴

Tidak hanya keahlian teknis yang diperlukan, tetapi guru juga memiliki tanggung jawab moral dan moral. Kemampuannya untuk bertindak sebagai pendidik yang memberikan inspirasi dan menjadi teladan bagi siswanya adalah contoh profesionalisme seorang guru. Ini mencakup sensitivitas terhadap perubahan sosial, budaya, dan emosional yang berdampak pada siswa dalam berbagai konteks.

Memanfaatkan perangkat digital untuk membuat pengalaman belajar yang relevan dan menarik adalah salah satu cara guru profesional mampu mengatasi perkembangan teknologi. Selain itu, mereka diharuskan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka melalui pengembangan diri, baik melalui pendidikan formal maupun informal. Selain itu, guru harus dapat bekerja sama dengan orang tua, komunitas, dan pemerintah untuk membuat lingkungan belajar yang mendukung dan inklusif.

Dengan demikian, guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan keahlian khusus, terdidik dan terlatih dalam bidang keguruan secara

¹⁴ M. Shabir U., Kedudukan Guru Sebagai Pendidik: (Tugas Dan Tanggung Jawab, Hak Dan Kewajiban, Dan Kompetensi Guru), Auladuna, Vol. 2 No. 2 Desember 2015: 221-232, Hlm. 229.

baik, sehingga ia mampu untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Guru merupakan salah satu pekerjaan yang favorit atau diminati oleh masyarakat. Namun, untuk menjadi guru tetap sangatlah tidak mudah. Oleh sebab itu, guru honorer hadir untuk membantu kurangnya tenaga guru tetap .

2.2 Standart Kompetensi Guru

Menurut UU Guru dan Dosen Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesional

Beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang mengajar mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhan.
- b. Pemahaman (understanding), yaitu, kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang pengajar yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta serta didik agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pengajar dalam

¹⁵ Wiji Suarno, Dasar-dasar Ilmu Pendidikan, (Yogyakarta: Ruzz Media, 2008), h. 83-84

memilih dan membuat alat peraga sederhana agar bisa memberi kemudahan belajar kepada peserta didik.

d. Nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku pengajar dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dan lainlain).

e. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji, dan sebagainya.

f. Minat (interest), yaitu kecendrungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu

Sebagai tenaga/pendidik professional guru wajibnya memiliki kaulifasi akademik yang tertuang pada UU Nomor 20 tahun 2003 pasal 42:

Pasal 42 Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sebagai tenaga/pendidik professional guru wajibnya memiliki kaulifasi akademik yang tertuang pada pasal 8 dan 9 uu guru dan dosen:

Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi

PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru

Pasal 1 ayat 4 Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Guru sebagai tenaga profesional.

Pada pasal 10 UU Guru dan Dosen penulis akan menjelaskan setiap macam macam kompetensi guru

1. Kompetensi Pedagogik

Menurut UU Guru dan Dosen kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Kompetensi utama yang harus dimiliki guru agar pembelajaran yang dilakukan efektif dan dinamis adalah kompetensi pedagogis¹⁶. Guru harus belajar secara maksimal untuk menguasai kompetensi pedagogis ini secara teori dan praktik.

¹⁶ Jamal Ma, Ma,mur Asmuni, 7 Kompetensi Guru Meyenangkan dan Profesional, (Yogyakarta: Power Book, 2009), h. 59

Kompetensi pedagogis merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu, kemampuan pedagogis juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik. Menurut Permendiknas nomor 17 tahun 2007, kompetensi pedagogis guru terdiri dari:

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Menurut UU Guru dan Dosen Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik

Menurut Zakiah Daradjat (1980) mengatakan bahwa “Kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak (ma’navi), sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan.

Kepribadian guru memang memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Karena akan mempengaruhi pertumbuhan, perkembangan, dan pembentukan kepribadian peserta didik. Ini dapat dimaklumi, karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya sebagai teladan. Oleh karena itu wajar, ketika orang tua akan mendaftarkan anaknya ke suatu sekolah, akan mencari tahu terlebih dahulu siapa guru-guru yang akan membimbing dan mendidik anaknya

Setiap guru wajib memiliki seluruh unsur kompetensi personal atau kepribadian yang memadai tersebut, karena kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi yang lainnya. Sehingga guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran itu sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik

Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu, kemampuan Kepribadian juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik. Menurut Permendiknas nomor 17 tahun 2007, kompetensi pedagogis guru terdiri dari:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuannya secara filosofis. Kompetensi ini juga disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian.

Menurut UU Guru dan Dosen kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.¹⁷

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu, kemampuan profesional juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik. Menurut Permendiknas nomor 17 tahun 2007, kompetensi pedagogis guru terdiri dari:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

4. Kompetensi sosial

Menurut UU Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar

¹⁷ E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru (Bandung: Remaja Rodakarya, 2008), 136-137

Kompetensi sosial ini harus dimiliki dan dikuasai oleh guru memang cukup beralasan, karena guru adalah makhluk sosial (*homo socius*) yang dalam kehidupan sosial kemasyarakatan dan lingkungannya tidak dapat dilepaskan, yang tidak hanya terbatas pada pembelajaran di sekolah saja. Di samping itu, karena guru juga sebagai pembina, tokoh, panutan, petugas dan agen perubahan sosial masyarakatnya. Sehingga diharapkan guru merupakan kunci penting dalam kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu, kemampuan sosial juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik. Menurut Permendiknas nomor 17 tahun 2007, kompetensi pedagogis guru terdiri dari:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Dari kesimpulan di atas Kompetensi guru adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai

oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan, Dikdasmen menjelaskan bahwa “kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak”.¹⁸

Berdasarkan uraian pengertian tersebut, maka Standar Kompetensi Guru dapat diartikan sebagai “suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan”. Lebih lanjut dinyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru adalah “Suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan”.¹⁹

Kompetensi guru tersebut harus terstandarkan secara nasional, sehingga ada ukuran-ukuran dan kriteria-kriteria ambang batas minimal kemampuan tertentu yang harus dimiliki serta dikuasai oleh seorang guru, yang selanjutnya dapat diadakan penilaian secara obyektif untuk penjaminan serta pengendalian mutu guru khususnya dan pendidikan pada umumnya (misalnya: dengan sertifikasi guru dalam jabatan).

Atas dasar persyaratan tersebut, jelaslah bahwa jabatan profesional harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang memang khusus dipersiapkan untuk itu. Demikian juga dengan profesi guru, harus ditempuh melalui jenjang pendidikan pre service education, seperti Akta IV, Diploma IV, S-1 keguruan baik keagamaan

¹⁸ Sa'Diyah, H. A. (2023). Pendidikan Profesi Guru (PPG) Sebagai Upaya Peningkatan Profesional Guru. *Seri Publ. Pembelajaran*, 1(1), 1-12.

¹⁹ Suparlan. 2006. Guru Sebagai Profesi. Yogyakarta : Hikayat

maupun umum, di samping juga adanya sertifikasi sesuai pasal 9 uu guru dan dosen.

20

2.3 Perbandingan UU cipta kerja dengan UU guru dan dosen

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah oleh UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, memberikan dasar hukum untuk hubungan kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedua bentuk perjanjian ini dirancang untuk mengatur hubungan kerja berdasarkan sifat pekerjaan.

PKWTT merujuk pada hubungan kerja yang bersifat permanen dan berkelanjutan. Menurut Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, seperti pekerjaan musiman, proyek tertentu, atau pekerjaan dengan durasi yang sudah ditentukan. Sebaliknya, pekerjaan yang bersifat tetap harus dilakukan melalui PKWTT.

Namun, dalam profesi guru, UU Guru dan Dosen memberikan pengaturan khusus yang melibatkan aspek-aspek profesionalisme, kompetensi, dan mekanisme pengangkatan. Hal ini menjadikan UU Guru dan Dosen sebagai *lex specialis* yang mengatur lebih spesifik dibandingkan UU Ketenagakerjaan yang bersifat umum (*lex generalis*).

²⁰ Idris, M. (2019). Standar Kompetensi Guru Profesional. *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 41.

Pada kasus guru, sifat pekerjaan sering kali dianggap tetap oleh UU Ketenagakerjaan, tetapi status guru tetap menurut UU Guru dan Dosen memiliki prasyarat tambahan. Beberapa poin konflik meliputi:

Sertifikasi Pendidik: UU Guru dan Dosen mengharuskan sertifikasi pendidik sebagai syarat utama untuk menjadi guru tetap. Tanpa sertifikasi ini, seorang guru tidak dapat dianggap sebagai profesional yang memenuhi standar pendidikan nasional, meskipun bekerja *secara terus-menerus*.

Prosedur Pengangkatan: Dalam UU Guru dan Dosen, pengangkatan guru tetap pada lembaga pendidikan swasta harus melalui rapat *yayasan*. Proses ini menambahkan lapisan formalitas yang tidak ada dalam PKWTT.

Sifat Lex Specialis UU Guru dan Dosen: Sebagai *lex specialis*, UU Guru dan Dosen seharusnya mengesampingkan UU Ketenagakerjaan untuk kasus guru. Penggunaan PKWTT dari *perspektif* UU Ketenagakerjaan tanpa memperhatikan UU Guru dan Dosen berpotensi menyalahi hierarki hukum.

2.4 Penetapan Guru menurut yayasan

Menurut UU nomor 16 tahun 2001 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.

Sebagai badan hukum yang independen, yayasan memiliki berbagai hak yang diatur oleh undang-undang. Berikut adalah hak-hak utama yayasan, khususnya dalam sektor pendidikan yaitu:

Hak untuk Menentukan Kebijakan Internal

Yayasan memiliki hak penuh untuk menyusun dan menerapkan kebijakan internal yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan pendiriannya. Kebijakan ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, dan operasional lembaga pendidikan.

Hak untuk Mengangkat dan Memberhentikan Pegawai

Dalam konteks pendidikan, yayasan berhak untuk merekrut, mengangkat, dan memberhentikan guru serta tenaga kependidikan lainnya. Hak ini diatur berdasarkan kebutuhan operasional, kapasitas anggaran, dan evaluasi kinerja pegawai. Proses ini harus mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, seperti UU Guru dan Dosen serta UU Ketenagakerjaan.

Hak untuk Mengelola dan Mengembangkan Lembaga Pendidikan

Yayasan memiliki hak untuk mendirikan, mengelola, dan mengembangkan lembaga pendidikan sesuai dengan tujuan pendiriannya. Dalam hal ini, yayasan juga dapat menetapkan kurikulum, standar pengajaran, dan metode evaluasi pendidikan di lembaga yang dikelolanya, dengan tetap mengacu pada peraturan nasional.

Hak untuk Menentukan Standar dan Seleksi Tenaga Pendidik

Yayasan berhak menentukan standar kualifikasi bagi tenaga pendidik yang direkrut. Seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Bagi guru honorer di sekolah yang dikelola oleh yayasan swasta, pengangkatan guru tetap dilakukan oleh

yayasan sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan internalnya. Yayasan memiliki wewenang penuh untuk memutuskan siapa yang akan diangkat sebagai guru tetap. Jika semua guru honorer diangkat menjadi PKWTT secara otomatis tanpa persetujuan yayasan, ini akan mengganggu kebijakan sumber daya manusia yayasan yang memiliki pertimbangan anggaran dan perencanaan tenaga pengajar.

Menurut UU guru dan dosen pasal 25 ayat 3 Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional Pasal 53 ayat 1 Penyelenggara dan/atau satuan pendidikan formal yang didirikan oleh Pemerintah atau masyarakat berbentuk badan hukum pendidikan, Ayat 3 Badan hukum pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berprinsip nirlaba dan dapat mengelola dana secara mandiri untuk memajukan satuan pendidikan

Dalam konteks yayasan, masyarakat penyelenggara pendidikan adalah pihak yang mendirikan atau mengelola lembaga pendidikan, seperti sekolah, yang berada di bawah naungan yayasan. Pengangkatan guru oleh yayasan dilakukan sebagai bagian dari operasional lembaga pendidikan, dengan mematuhi ketentuan hukum yang relevan, seperti UU Yayasan, UU Guru dan Dosen, dan UU Ketenagakerjaan.

UU Yayasan (UU No. 16 Tahun 2001 jo. UU No. 28 Tahun 2004) mengatur bahwa yayasan memiliki independensi dalam mengelola lembaganya, termasuk

dalam pengangkatan karyawan. Maka, pengangkatan guru honorer sebagai PKWTT tanpa keputusan yayasan akan melanggar prinsip independensi tersebut

Masalah Pengangkatan Guru tetap oleh Yayasan:

Tekanan dari Pihak Eksternal: Yayasan sering menghadapi desakan dari pihak tertentu untuk mengangkat semua guru honorer menjadi pegawai tetap.

Keterbatasan Anggaran: Yayasan yang mengandalkan dana dari masyarakat dan sumbangan sering kali mengalami keterbatasan dana dikarenakan yayasan adalah perusahaan nirlaba, sehingga tidak dapat mengangkat seluruh guru honorer. Pengangkatan dilakukan berdasarkan kapasitas keuangan yayasan sehingga tidak menimbulkan defisit anggaran.

Ketimpangan Kompetensi: Dengan proses seleksi yang ketat, yayasan dapat memastikan bahwa guru yang diangkat adalah individu yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Jadi Tidak semua guru honorer memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh yayasan, sehingga proses seleksi menjadi lebih sulit. Dengan menetapkan kriteria pengangkatan yang tinggi, yayasan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah yang dikelola.

Pengangkatan guru oleh yayasan harus dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk kebutuhan operasional, kapasitas anggaran, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yayasan sebagai penyelenggara pendidikan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan pengangkatan guru mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

2.5 Analisis putusan berkaitan mengenai UU guru dan dosen

Pada Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Penggugat belum menjadi guru tetap yayasan tergugat, penggugat belum diberikan surat pengangkatan resmi sebagai guru tetap sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan dimana mengangkat guru tetap dilakukan melalui rapat Yayasan, mengingat Pendidikan bukan badan usaha milik perorangan dan bukan berorientasi pada laba.

Pada tanggal 14 Juni 2021, tergugat mengeluarkan surat berakhimya hubungan kerja dan menyatakan tidak melanjutkan hubungan kerja terhitung mulai tanggal 15 Juni 2021 sesuai dengan kesepakatan mengajar tahun ajaran 2020 / 2021, dimana setiap tahun ajaran baru dibuat. yang diperpanjang setiap tahun ajaran baru dengan dimintai kesediaan mengajar terlebih dahulu.

2.4.1 Pertimbangan hakim

Hakim Menimbang, bahwa namun demikian dalam jawabannya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa Penggugat belum menjadi guru tetap yayasan dan belum diberikan surat pengangkatan resmi sebagai guru tetap, kemudian untuk mengangkat guru tetap harus dilakukan melalui rapat yayasan, mengingat lembaga pendidikan tersebut bukan merupakan badan usaha milik perorangan dan bukan berorientasi pada laba; Menimbang, bahwa kemudian terhadap perbedaan dalil tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut

Hakim Menimbang, bahwa namun demikian dalam jawabannya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa Penggugat belum menjadi guru tetap yayasan dan belum diberikan surat pengangkatan resmi sebagai guru tetap, kemudian untuk mengangkat guru tetap harus dilakukan melalui rapat yayasan, mengingat lembaga pendidikan tersebut bukan merupakan badan usaha milik perorangan dan bukan berorientasi pada laba;

bahwa kemudian ketentuan mengenai pekerja tidak tetap atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan sebagai berikut :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap;

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah;

Menimbang, bahwa kemudian dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Republik yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, juga telah mengatur sebagai berikut :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia

Hakim Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap,

kemudian perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, selanjutnya apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut maka demi hukum perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa kemudian setelah Majelis Hakim mencermati bukti P-3, T4.1, T4.2 berupa formulir kelanjutan kerja (job continuation form), yang menurut Tergugat sebagai bukti bahwa hubungan kerjanya antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dimana menurut Majelis Hakim formulir kelanjutan kerja (job continuation form) tersebut adalah bukan merupakan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 54 dan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, oleh karena itu formulir kelanjutan kerja (job continuation form) yang ditandatangani oleh Penggugat tersebut bukanlah merupakan bentuk dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT):

Hakim menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, oleh karena formulir Kelanjutan kerja (job continuation form) tersebut bukanlah merupakan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat dan kedudukan Penggugat sebagai pengajar di Metta Schaal SI Surabaya adalah merupakan jenis dan sifat pekerjaannya yang bersifat-tetap , dan bukan merupakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan

pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, maka dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa status hubungan kerja antara penggugat dengan Tergugat adalah bersifat tetap atau berdasarkan pekerjaan waktu tidak tertentu terhitung sejak tanggal 7 Juli 2014

Pada kasus ini Hakim lebih banyak menggunakan UU Ketenagakerjaan dalam menilai status hubungan kerja, sementara UU Guru dan Dosen mengatur bahwa pengangkatan guru tetap harus melalui prosedur tertentu, seperti sertifikasi pendidik dan rapat yayasan. UU No. 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen adalah *lex specialis* untuk profesi guru, sehingga aturan dalam UU ini lebih spesifik dan dapat mengesampingkan UU Ketenagakerjaan yang sifatnya umum (*lex generalis*).

Guru honorer tidak dapat diangkat menjadi guru tetap tanpa mempertimbangkan ketentuan dalam UU Guru dan Dosen. Undang-undang ini memastikan bahwa guru yang diangkat memiliki kompetensi yang sesuai untuk mendukung kualitas pendidikan nasional. Oleh karena itu, guru honorer yang ingin menjadi guru tetap perlu memenuhi semua syarat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Jika seorang guru honorer belum memiliki sertifikasi pendidik, pemberi kerja mungkin berargumen bahwa guru tersebut belum memenuhi syarat sebagai "guru tetap" sesuai UU Guru dan Dosen.

UU Guru dan Dosen memberikan kerangka yang lebih komprehensif untuk profesi guru, mengintegrasikan aspek profesionalisme, etika, dan kompetensi. Hal ini melibatkan:

1. Penguatan Sertifikasi: Sertifikasi pendidik menjadi instrumen untuk menjamin bahwa guru yang diangkat sebagai guru tetap memiliki kompetensi yang memadai.
2. Prosedur Formal: Keputusan yayasan melalui rapat menjadi mekanisme pengawasan agar pengangkatan guru tetap dilakukan secara transparan dan akuntabel.
3. Standar Nasional: Pengangkatan guru tetap harus mendukung tujuan pendidikan nasional dengan memastikan kualitas dan integritas guru.

Dalam konteks profesi guru, penggunaan PKWTT tidak dapat dilepaskan dari ketentuan UU Guru dan Dosen. Hal ini menjadi krusial untuk menjaga kualitas pendidikan dan memastikan bahwa pengangkatan guru tetap dilakukan sesuai prosedur hukum yang berlaku.

Jika PKWTT diterapkan tanpa mempertimbangkan ketentuan UU Guru dan Dosen, beberapa dampak negatif dapat muncul:

1. Penurunan Kualitas Pendidikan: Guru tetap yang diangkat tanpa sertifikasi pendidik dapat mengurangi standar pendidikan nasional.
2. Ketidaksesuaian Hukum: Keputusan hukum yang hanya mengacu pada UU Ketenagakerjaan mengabaikan aspek-aspek *lex specialis* yang diatur oleh UU Guru dan Dosen.
3. Preseden Hukum yang Keliru: Penerapan yang tidak tepat dapat menjadi rujukan untuk kasus serupa, memperkuat kekeliruan dalam sistem hukum.