

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru sangat melekat dalam kehidupan kita karena guru memegang peranan yang sangat penting. Tanpa guru, tidak akan ada generasi terpelajar. Oleh karena itu, guru menerima misi pendidikan tidak hanya dari orang tua, tetapi dari semua orang yang membutuhkan bantuan dalam bidang pendidikan dan ilmu.

Dalam pelaksanaannya guru dapat terbagi menjadi beberapa macam yaitu guru PNS, guru tetap, guru honorer dan lain lain, pada karya ilmiah ini, penulis membahas mengenai guru honorer

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil. Guru memegang peranan penting dalam proses pendidikan sebagai sumber daya manusia. Ketika guru memiliki komitmen yang rendah terhadap sekolah, hal itu berdampak negatif pada pembelajaran siswa. Di lembaga sekolah, guru sudah sewajarnya diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik bagi sekolah berdasarkan keahliannya. Namun kompetensi saja tidak cukup bagi guru untuk mencapai kinerja terbaiknya, dalam mencapai kinerja terbaiknya guru seharusnya melakukan kewajiban kewajiban yang harus dilakukan menurut uu guru dan dosen pasal 20 guru berkewajiban untuk:

- a. diwajibkan merencanakan pembelajaran, melakukan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

- b. diwajibkan meningkatkan kualifikasi akademik dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. diwajibkan harus bertindak objektif dan tidak bersikap diskriminatif atas dasar pertimbangan agama, jenis kelamin, suku, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik;
- d. diwajibkan untuk menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum yang berlaku, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; serta
- e. diwajibkan memelihara dan membangun persatuan dan kesatuan bangsa.¹

Dalam beberapa tahun terakhir, isu terkait perselisihan hubungan industrial telah menjadi salah satu fokus perhatian dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Konflik antara pekerja dan pemberi kerja sering kali tidak hanya berkenaan dengan hak-hak normatif, tetapi juga berkaitan dengan kepastian hukum dan keadilan dalam penyelesaian sengketa. Putusan pengadilan dalam kasus perselisihan hubungan industrial memainkan peran penting dalam memberikan preseden hukum yang dapat dijadikan acuan bagi kasus-kasus serupa di masa depan. Salah satu putusan yang menjadi sorotan adalah putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY di tingkat Pengadilan Negeri Surabaya, yang kemudian diajukan kasasi hingga terbit putusan Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023 di tingkat Mahkamah Agung.

¹ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Pada kasus yang ditemukan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Surabaya yaitu Tenaga kerja YUNI HERAWATI yang disebut sebagai penggugat dan YAYASAN PENDIDIKAN META sebagai tergugat dalam pokok perkara, penggugat bekerja sebagai guru honorer meta school dimulai sejak tanggal 07 tanggal 2014 dengan gaji sebesar 4.192.488

Pada awal tahun 2021, Penggugat menolak vaksinasi COVID-19 yang diwajibkan oleh pemerintah dan Yayasan Pendidikan Metta (Tergugat) untuk seluruh tenaga pengajar dan staf selama pandemi. Tergugat telah memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk mematuhi aturan vaksinasi, tetapi Penggugat tetap tidak bersedia tanpa memberikan bukti medis atau alasan yang jelas, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di antara orang tua siswa

Ketidakpatuhan Penggugat terhadap kebijakan vaksinasi membuatnya tidak memenuhi syarat untuk melanjutkan mengajar sesuai aturan di masa pandemi yang ditetapkan oleh Tergugat. Beberapa orang tua siswa bahkan mengajukan keluhan resmi kepada pihak yayasan, meminta tindakan tegas terhadap Penggugat karena dianggap tidak mematuhi protokol kesehatan yang dapat membahayakan kesehatan anak-anak mereka

Tergugat menegaskan bahwa status Penggugat bukan guru tetap, melainkan guru dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diperbaharui setiap tahun ajaran. Pada akhir tahun ajaran 2020/2021, Penggugat tetap menolak vaksinasi, sehingga Tergugat tidak memperpanjang kontraknya. Karena itu, pemutusan hubungan kerja dianggap sesuai dengan aturan yang berlaku dan bukan

PHK sepihak, melainkan konsekuensi dari berakhirnya kontrak dan ketidakpatuhan terhadap syarat vaksinasi

Pada 14 Juni 2021, setelah mengetahui dirinya tidak dapat lagi melanjutkan mengajar tanpa vaksinasi, Penggugat sendiri meminta surat pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat. Hal ini menunjukkan bahwa Penggugat memahami bahwa konsekuensi dari penolakannya atas vaksinasi adalah tidak diperpanjangnya kontrak kerja

Hakim menilai bahwa pekerjaan Penggugat sebagai pengajar di lembaga pendidikan Tergugat bukan merupakan pekerjaan sementara atau musiman, melainkan pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus. Sesuai Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pekerjaan tetap tidak boleh dilakukan dengan PKWT, tetapi harus dilakukan dengan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Hakim memeriksa bukti berupa formulir kesediaan mengajar (job continuation form) yang digunakan oleh Tergugat untuk memperbarui kontrak Penggugat setiap tahun. Berdasarkan pertimbangan hakim, formulir ini tidak memenuhi syarat sebagai perjanjian kerja tertulis yang sesuai dengan ketentuan PKWT, yang harus disusun dalam bentuk perjanjian tertulis dengan ketentuan yang jelas dan menggunakan bahasa Indonesia. Oleh karena itu, hakim memutuskan bahwa formulir ini tidak dapat dianggap sebagai perpanjangan PKWT yang sah

Berdasarkan Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, jika perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak sesuai ketentuan atau digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka secara otomatis demi hukum berubah menjadi PKWTT. Hakim memutuskan bahwa pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan tetap dan formulir kesediaan mengajar yang digunakan tidak memenuhi syarat PKWT yang sah, sehingga status kerja Penggugat dinyatakan beralih menjadi PKWTT sejak awal ia bekerja

Putusan ini menarik untuk dianalisis mengingat beberapa hal, di antaranya adalah isu-isu utama dalam perselisihan tersebut yang menyangkut pemutusan hubungan kerja (PHK), hak-hak normatif pekerja, dan aspek prosedural dalam proses penyelesaian sengketa di pengadilan. Di samping itu, putusan ini juga mencerminkan bagaimana pengadilan menginterpretasikan aturan-aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan turunannya, dan berbagai aspek hukum lainnya yang relevan. Pemahaman yang mendalam terhadap kasus ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai standar yang digunakan oleh pengadilan dalam menilai kasus-kasus perselisihan hubungan industrial serta dampaknya terhadap para pihak terkait.

Analisis hukum terhadap putusan ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi beberapa aspek, seperti dasar hukum yang digunakan, pertimbangan-pertimbangan hukum yang diambil, dan bagaimana pengadilan menafsirkan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk melihat apakah putusan tersebut telah memberikan rasa keadilan bagi para pihak serta memenuhi prinsip-prinsip dasar dalam penyelesaian perselisihan

hubungan industrial. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman yang lebih komprehensif terkait mekanisme dan praktik hukum dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia.

Maka dari itu, melalui penelitian ini penulis akan mengelaborasi lebih jauh tentang putusan penelitian ini.:

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan peniltian di atas ,penulis menemukan beberapa rumusan masalah yaitu:

- 1.Apa syarat dan kriteria guru tetap dan PKWTT di UU guru dan dan dosen berkaitan dengan putusan Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023?
- 2.Apa pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.penilitan ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai permasalahan yang terjadi di hubungan industrial
- 2.mengetahui lebih dalam mengenai pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur dan teori dalam bidang hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan konflik, dinamika hubungan kerja, dan manajemen konflik di lingkungan kerja.

Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan ilmu yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lain dan memberikan jawaban atas pertanyaan serupa hukum khususnya hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata mengenai hubungan perburuhan atau penyelesaian hubungan industrial .

2. Manfaat Praktis

Penelitian dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat untuk mengenai permasalahan hubungan perburuhan ketika menyelesaikan hubungan perburuhan antara sekolahan dan yayasan.

Penelitian dapat membantu perusahaan dengan mengurangi waktu dan biaya yang telah dihabiskan dalam penyelesaian perselisihan. Dengan memanfaatkan manajemen konflik yang baik, perusahaan dapat menjalankan operasionalnya dengan lebih efisien dan stabil.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 pengertian guru honorer

Seorang guru honorer tidak hanya sekedar memberikan ilmu kepada siswa dan mengajar di depan kelas, namun mereka juga merupakan tenaga profesional yang memiliki cita-cita tinggi, pelatihan ekstensif, serta kemampuan

merencanakan, menganalisis, dan memberikan solusi. Harus mempunyai kepribadian yang kuat dan ketangguhan. Dan dia memiliki rasa kemanusiaan yang mendalam. Kata “kehormatan” mencerminkan kehormatan, rasa hormat, dan rasa syukur, serta mengacu pada sukarelawan dan penerima honor.

Menurut aturan Sistem Pendidikan Nasional, guru honorer tidak jauh kewajibannya dengan guru bisa dimana guru honorer harus :secara profesional bertugas dalam melaksanakan dan merencanakan proses pembelajaran sesuai dengan kewajibannya dengan menilai melakukan pembimbingan dan pelatihan,,serta melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama pada sekolah hasil pembelajaran dari siswa.,²

Guru honorer adalah tenaga profesional yang memberikan dampak besar bagi masyarakat di dalam bidang pendidikan,tidak hanya itu guru honorer juga berperan sebagai guru yang mebantu sekolahan jika memiliki masalah keuangan atau masalah kurangnya guru di sekolah maka guru honorer menjadi penyelesain masalah tersebut dalam pengertian guru honorer dapat diartikan beberapa yaitu:

Menurut Mulyasa :

Guru honorer adalah guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorium, baik perbulan maupun pertriwulan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan, dan mendapatkan perlindungan hukum.

² Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Kuantum Teaching, 2005), h.7

Menurut Rifa Shavira

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai CPNS. Pada umumnya mereka digaji secara sukarela bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi.³

Menurut KBBI

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Sementara guru tetap adalah guru yang digaji secara tetap setiap bulan

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012

Dalam Pasal 1, guru honorer sebagai tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan dalam rangka melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang lain dengan penghasilannya berdasarkan APBN atau APBD

Peran guru honorer

Peran serta guru honorer senantiasa menjelaskan pola perilaku yang diharapkan kepada siswa dalam berbagai kegiatan interaksi dengan seluruh guru dan staf lainnya. Hal ini dapat dianggap memainkan peran sentral dalam berbagai kegiatan interaksi belajar mengajar. Sebab, disadari atau tidak, guru menghabiskan

³ Rifa, S. (2022). *PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR (Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt. Sus-PHI/2018/PN Pdg)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat).

waktu dan perhatiannya untuk terlibat dalam proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan siswa Peran guru menurut beberapa pendapat antara lain

a. Havyhurst berpendapat bahwa peran guru adalah sebagai pegawai dalam hubungan masyarakat, sebagai bawahan atasan, sebagai rekan dalam hubungan dengan rekan kerja, sebagai mediator dalam hubungan dengan siswa, sebagai pengawas disiplin, dan sebagai evaluator yang menyatakan bahwa perannya adalah sebagai pengganti Untuk orang tua di lingkungan sekolah atau dapat disimpulkan guru adalah orang tua ke dua.⁴

b. Prey Katz mengakui peran guru sebagai komunikator, sebagai teman yang dapat memberi nasehat, sebagai motivator yang memberikan inspirasi dan bimbingan, sebagai pembimbing, dan sebagai pribadi yang mengembangkan sikap, perilaku dan nilai serta menguasai apa yang diajarkannya.⁵

1.5.3 pengertian perjanjian kerja

Menurut UU no 56 tahun 2012 Perjanjian Kerja merupakan perjanjian tertulis antara guru dengan lembaga atau satuan pendidikan yang menetapkan syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak/guru, dengan menjunjung prinsip kesetaraan dan pemerataan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis Perjanjian Kerja

⁴ Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), h. 126

⁵ Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Kuantum Teaching, 2005), h.7

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas:

a. PKWTT atau Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

PKWTT atau Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

b. PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk sebuah pekerjaan tertentu⁶

1.6. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas merupakan unsur penting dalam penelitian ilmiah karena orisinalitas penelitian memberikan hasil penelitian yang terkini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Hal ini memungkinkan penulis untuk menghindari plagiarisme dengan menunjukkan perbedaan dan ketepatan waktu penelitian mereka.

Penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini antara lain:

1. Penulisan pertama yaitu Rifa Shavira tahun 2022 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan yayasan adzkia sumbar (studi kasus putusan nomor 19/pdt.sus-phi/2018/pn pdg) di

⁶ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019, hlm 9

universitas Muhammadiyah Sumatera Barat penelitian ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dan Yayasan Adzkia Sumbar serta hak dan kewajiban guru honorer

2. Penulisan kedua yaitu berbentuk jurnal Carolina Yunita Citra, Supriyadi, Susianto publish pada tahun 2024 berbentuk jurnal dengan judul Tinjauan Yuridis Status Hukum Tenaga Guru Honorer Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku dimana penelitian ini menitikberatkan pada status guru honorer

1.7. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum yuridis normatif, yaitu Penelitian yang dilakukan dengan menelaah bahan hukum yang bersifat kepustakaan, termasuk peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan. Dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan kasus (case approach) dan pendekatan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan kasus dilakukan dengan menganalisis Putusan guna mengkaji pertimbangan hukum yang digunakan hakim. Sementara itu, pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah regulasi yang mengatur status kepegawaian guru. sesuai dengan metodologi ilmiah yang sesuai yang ditetapkan oleh bidang profesional dan disiplin akademis yang memiliki korelasi dengan penelitian yang ada sebagai pembuktian kebenaran untuk memperoleh jawaban/hasil dari penelitian.

1.7.1 Tipe penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*recherche juridique normative*) yang memadukan penelitian kepustakaan dan penelitian politik. Pada umumnya penelitian hukum normatif dan hukum perpustakaan dilakukan melalui kajian bahan pustaka dan data sekunder. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang didasarkan pada studi literatur atau survey terhadap peraturan perundang-undangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari solusi dan membangun argumentasi hukum melalui analisis terhadap kasus dan permasalahan yang menjadi subjek penelitian.⁷ Peter Mahmud Marzuki menjabarkan tujuan dilakukannya penelitian hukum normatif yaitu untuk menjawab dan memecahkan permasalahan hukum yang diteliti setelah didapatkannya kesesuaian kasus/fenomena dengan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang ada.⁸ Jika ada pernyataan benar ataupun salah hanya berdasarkan kesesuaian kasus dengan dasar hukumnya baik asas ataupun pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan tanpa harus melakukan pengumpulan data di masyarakat seperti halnya yang dilakukan untuk penelitian hukum empiris⁹

1.7.2 Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menganalisis berbagai

⁷ Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djamiati, *Argumentasi Hukum*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 3.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 133.

⁹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 18

peraturan perundang-undangan yang relevan seperti UU No. 28 Tahun 2004 tentang yayasan dan UU Nomor 14 tahun 2015 tentang guru dan dosen, dan peraturan lainnya yang mengatur kedudukan guru honorer. Pendekatan kasus akan mengkaji putusan-putusan pengadilan terkait sengketa hubungan kerja guru honorer, khususnya pada Pengadilan Hubungan Industrial, untuk memperoleh gambaran praktis penerapan hukum dalam kasus serupa

1.7.3. Sumber bahan hukum

Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perpustakaan (data sekunder), yang terdiri dari:

a. Sumber hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara. Adapun bahan primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diubah menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja

2) KITAB UNDANG UNDANG HUKUM PERDATA

3) UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

4) UU No. 28 Tahun 2004 tentang yayasan

B. Sumber hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan gambaran tentang sumber hukum primer, seperti pendapat para ahli yang terdapat pada buku – buku, serta jurnal – jurnal/artikel ilmiah untuk dapat menunjang penelitian yang dilakukan

berasal dari beberapa teori hukum yang ada dan juga bersumber dari peraturan perundang-undangan.

1.8. Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Memuat gambaran awal penelitian, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, orisinalitas penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan. Bagian ini memberikan dasar atas urgensi dan tujuan penelitian yang akan dikembangkan lebih lanjut di bab-bab berikutnya.

BAB II: syarat dan kriteria guru tetap dan PKWTT di UU guru dan dan dosen berkaitan dengan putusan Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Membahas persyaratan dan kriteria hukum yang berlaku untuk status guru tetap dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) sesuai dengan UU Guru dan Dosen, serta relevansinya terhadap kasus yang menjadi studi dalam putusan pengadilan.

BAB III pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Mengkaji dan menganalisis pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY dan putusan kasasi Nomor

815 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Termasuk di dalamnya analisis atas dasar hukum, prosedur penyelesaian, dan implikasi putusan tersebut.

BAB IV Kesimpulan dan Saran

Memberikan kesimpulan dari temuan penelitian mengenai status hukum guru honorer, serta menyampaikan saran untuk meningkatkan keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian konflik hubungan kerja di sektor pendidikan

